

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

# ÇİMENTO İŞVERENLERİ

CİLT: 29  
SAYI: 3  
MAYIS 2015



Çimento İşveren Dergimize  
artık tabletlere de  
ulaşmak mümkün

çimento endüstrisi işverenleri sendikası yayın organı



# Yerken



## Yanında Bulunsun...

### Ateşli İşlerde Güvenli Çalışma



Yangın, patlama veya parlama tehlikesi oluşturan işler ya da yanıcı, patlayıcı veya parlayıcı maddelerin bulunduğu alanlarda yapılan işler, Ateşli İşler olarak tanımlanır.



Herhangi bir parlayıcı, patlayıcı, yanıcı maddeye 10 metre ve daha az yakınlıkta yapılacak ateşli çalışmalar için ateşli işlerde çalışma izni alınmalı; iş bitiminden sonra 30 dakikalık aralıklarla en az 2 saat süreyle yangın gözlemi yapılmalıdır.



Ateşli işler özellikle kapalı alanlarda yapıldığında çıkan kaynak ve kesme gazları boğulma ve çeşitli sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Böyle durumlarda gerekli önlemler alınarak çalışma yapılmalıdır.



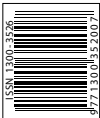
Çalışanlar, iş elbiselerini basınçlı hava ile temizlememelidir. Basınçlı hava nedeni ile elbiselerin gözeneklerine dolan oksijen, yanmayı kolaylaştıran bir unsurdur.



Olası bir acil duruma karşı çalışma sahasında acil durum planı gereklilerinin uygulandığından emin olunmalı, acil çıkış kaçış yolları işaretli ve açık bulunmalıdır.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.**



ÇİMEN

İTÜ

İŞVE

REN



# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## AMACI

Sendikanın amacı; üyelerin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek, bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet gösterilmesi asıdır.

## KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimento T.A.Ş.  
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.  
Aslan ve Eskişehir Müttehit Çimento ve Su Kireci  
Fabrikaları A.Ş.  
Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.  
İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.  
Türk Çimento ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki İşkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

## BAŞKANDAN



Tufan ÜNAL

Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Zaman ne kadar da hızlı geçiyor. Soma'da meydana gelen elim olayın üstünden bir yıl geçti. Ancak 301 yurttaşımızın acısı daha dün gibi taze. Soma'da yaşananların birinci yılını geride bırakırken 23 Nisan 2015 tarihli Resmi Gazete'de 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayımlandı. Bilindiği gibi geçtiğimiz yıl Eylül ayında da bir torba kanunla 6331 sayılı İSG Kanunu'nda değişiklik yapılmıştı. Mevzuatta yapılan değişiklikleri genel itibariyle olumlu karşıladığımızı, bu alandaki uygulamaların daha da ileri taşınmasına destek olacağını düşündüğümüzü belirtmek isterim. Ancak, yapılan düzenlemelerin teftiş mekanizmaları ile de kontrol edilmesinin önemini vurgulamak gerekir. Çünkü yapılan mevzuat değişiklikleri karşısında kurumsal yapıya sahip işverenler gerekli çalışmalarını yapmakta iken, kurumsallıktan uzak bir yaklaşım sergileyen işverenlerin mevzuatın çok gerisinde uygulamaları olduğu görülmektedir. Bu durum ise, haksız rekabet ortamını yaratarak, adeta hukuka uygun davranışın cezalandırılmasına neden olmaktadır.

Çimento sektörü olarak birçok alanda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında da mevzuatın öngördüğü gereklilikleri aşgari şartlar olarak kabul edip, mevzuatın çok daha ilerisindeki uygulamaları Sendikamız Üyesi Fabrikalarda yerleştirmeye gayret ediyoruz. Hatta, geçtiğimiz yıl Sendikamızın 50. Kuruluş Yıl Dönümünü vesilesiyle düzenlediğimiz gala yemeğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk ÇELİK'in de "çimento sektörü olarak sizler mevzuatın ilerisinde gidiyorsunuz, görüyorum ki çimento sektörünün Bakanlığa ihtiyacı yok" şeklindeki sözleri iş sağlığı ve güvenliği alanında yürüttüğümüz faaliyetlerdeki motivasyonumuzu bir kat daha artırmıştır.

Sendikamız, hem sektörümüzün iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yıllardır gerçekleştirdiği İSG faaliyetleri sonrasında geldiği noktayı görebilmek hem de dışarıdan bir gözün bakış açısıyla sektörümüzün güçlü ve gelişime açık yönlerinin ortaya konabilmesi amacıyla Londra merkezli British Safety Council (BSC) ile işbirliğine başlamıştır. Yapılan anlaşma kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği alanında engin tecrübesi bulunan BSC tarafından sunulan "Beş Yıldızlı İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)" hizmeti ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında uygulanacaktır. Söz konusu proje kapsamında iki danışman (1 Türk ve 1 yabancı) 5 gün süresince adeta fabrikanın "İSG röntgenini" çekecektir. Proje kapsamında her bir fabrikaya denetim sonrasında kapsamlı bir rapor sunulacak olup, ayrıca proje tamamlandığında "Çimento Sektörü İSG Raporu" da hazırlanacaktır.

Bilindiği gibi, 10 yılı aşkın bir süredir 28 Nisan günü Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) liderliğinde ve uluslararası düzeyde "Dünya İSG Günü" olarak kutlanmaktadır. Sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi için bir fırsat olarak görülen bu günü biz de sektörel etkinliklerle kutlayarak çalışanlarımızın konuya ilişkin farkındalığını artırmayı amaçladık. Bu yıl "Acil Durum Yönetimi" teması çerçevesinde ikincisini gerçekleştirdiğimiz etkinliklerde, Sendikamız Üyesi tüm çimento fabrikalarında 28 Nisan tarihinde öğle saatlerinde acil durum tatbikatları düzenlenmiştir. Bu bağlamda, bizler gibi çatı örgütlerin özellikle sektörel düzeyde bu tarz etkinlikler gerçekleştirmelerinin, sektörün güvenlik kültürünün gelişimine yaptığı katkıyı da ortaya koymak gerekmektedir.

Baharın müjdecisi olan Mayıs ayı birçok önemli günü de yaşamamızı sağlıyor. Bu vesileyle, işyerlerinde zor şartlar altında çalışan tüm işçi kardeşlerimizin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü ve yarınlarımızı emanet ettiğimiz gençlerimizin 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nı kutluyorum. Ayrıca, merhametin, hoşgörünün ve sevginin timsali olan tüm annelerimizin anneler gününü de kutluyor, aydınlık yarınlarımızı "inşa ettikleri" için onlara teşekkür ediyorum.



ADOÇİM®

ÇİMENTAŞ elaziğ  
ÇEMENTER HOLDİNG

AKÇANSA



ÇİMENTAŞ kars  
ÇEMENTER HOLDİNG



BATIÇİM



BATISÖKE



ÇİMENTAŞ  
ÇEMENTER HOLDİNG



ÇİMSA



AFYON ÇİMENTO A.Ş.  
ÇİMSA

- ADANA ÇİMENTO SAN. T.A.Ş
- ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
- BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.
- ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.
- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
- ÇİMSA AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
- DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ TÜRK A.Ş.
- ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİ TİCARET A.Ş.
- GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- LİMAK BATI ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
- VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
- YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.



## ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

### Yayın Organı

Cilt: 29 - Sayı: 3 - MAYIS 2015

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.

### Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Tufan ÜNAL

### Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter  
Dr. H. Serdar ŞARDAN

### Editör

Özgür ACAR  
ozguracar@ceis.org.tr

### Hakemli Dergi

#### Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. İsmail ATAAY - İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi  
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Münir EKONOMİ  
Prof. Dr. Cem KILIÇ - Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Şükrü KIZILLOT - ODTÜ  
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi  
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN - Okan Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR - Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

### Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.

Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

### İdare Yeri

**Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**  
Ankara İrtibat Bürosu, Tepe Prime A Blok Kat:18  
Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulv.) 9. km.  
No:266 06800, ANKARA

### Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay KIRMIZIGÜL  
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

### Basım Yeri

ON OFSET AMBALAJ, YAYINCILIK,  
MATBAACILIK, REKLAMCILIK TİC. LTD. ŞTİ.  
Erciyes İş Merkezi 201. Cad. (10. Cad.)  
No:53 06370, İstanbul Yolu  
Macunköy-Yenimahalle/ANKARA

### Basım Tarihi

12 MAYIS 2015

ÜCRETSİZDİR.





**Cilt: 29 - Sayı: 3 - MAYIS 2015**

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır. Yerel, süreli yayındır.



8-23

## MAKALE 1

**Doç. Dr. Özlem ÇAKIR**

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE SUÇ OLGULARININ ÖNLENMESİNDE BİLGİ İFŞASININ YERİ

24-45

## MAKALE 2

**Doç. Dr. Dilek BAYBORA**

BİRLEŞİK KRALLIKTA İŞTE AİLE HAKLARI

46-55

## KARAR İNCELEMESİ

**Dr. Hande Bahar AYKAÇ**

ALT İŞVERENLİK-ANAHTAR TESLİMİ İŞ AYRIMI

56-61

## YARGITAY KARARLARI

62-67

## REKABET HUKUKU

**Av. Gönenç GÜRKAYNAK**

68-70

## İSG HABERLERİ

71

## ÇAİK HABERLERİ

72-79

## FABRİKA HABERLERİ

80-81

## DİĞER HABERLER

82-99

## 2013 YILI ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG PERFORMANS ÖDÜLLERİNE LAYIK GÖRÜLEN FABRİKALARIN İSG UYGULAMA HABERLERİ

100-101

## İSTATİSTİK



Değerli Okurlarımız,

Mart sayımızdaki yazımızda TBMM Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından kabul edilen “Torba Yasa Tasarısı”ndan söz etmiştik. Söz konusu Yasa Tasarısı, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun olarak 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’de yayımlandı. Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu’nda yapılan değişiklikleri içermekte.

Şüphesiz ki, tüm bu Kanunlarda yapılan değişiklikler işveren camiasını etkileyecek gelişmeler içeriyor. Ancak yine de ben 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu’nda yapılan bir değişikliğe, çimento sektörünü yakından ilgilendirmesi bakımından, özellikle dikkat çekmek istiyorum. Bahse konu Kanuna eklenen Ek Madde 1- (1)’e göre çok tehlikeli işler sınıfında yer alan sektörlerde icra edilen, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından ulusal meslek standardı yayımlanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na çıkarılacak tebliğlerde belirtilmiş mesleklerde çalışan kişilere mesleki yeterlilik belgesi sahibi olma zorunluluğu getiriliyor. Üstelik, tebliğin yürürlüğe girmesinden itibaren 12 ay içerisinde, belirtilen mesleklerdeki tüm çalışanların belgelendirilmesi zorunlu ve bu şartta uyulmadığının tespit edilmesi halinde ise belgesiz her bir çalışan için işverenin 500 TL idari para cezasına çarptırılması hükmü altına alındı. Tasarı henüz Kanunlaşmamışken, yukarıda bahsetmiş olduğumuz sürenin 8 ay, idari para cezasının ise 1.000 TL olduğunu da hatırlatmak isterim. Öte yandan, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na göre çalıştığı alan ile ilgili ustalık belgesi almış ya da Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı mesleki ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için mesleki yeterlilik belgesi aranmayacak.

Buna göre, bir çimento fabrikasının bakım, kalite vb. birimlerinde çalışan ve ilgili alanlardan diploma ya da ustalık belgesi almış bir çalışanın yeterlilik belgesi sahibi olması zorunlu değilken, üretim birimlerinde çalışan bir işçinin çalıştığı alanla ilgili yeterlilik belgesi sahibi olması zorunlu hale geliyor. İşte tam da bunoktada; çimento sektöründe sınav ve belgelendirme sistemini geliştirerek, yeterliliklerini kanıtlayabilecek durumdaki olan çalışanların belgelendirilmesini sağlamak amacıyla Sendikamız bünyesinde kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi’nin (ÇESBEM) önemi daha da artıyor. ÇESBEM’in özellikle çimento üretim teknolojisi alanında yer alan mesleklerde çalışan işçilerimizin belgelendirilmesi için gerekli akreditasyon ve yetkilendirmeyi alması yönündeki çalışmaları tüm hızıyla sürüyor. Dergimizin ilerleyen sayılarında konuyla ilgili tüm gelişmelerden siz okurlarımızı haberdar edeceğiz.

Dergimizin bu sayısında iki adet makale ve bir adet karar incelemesine yer verdik. İlk makalemiz, çalışma yaşamında “şiddet ve suç olguları”nın işyerleri açısından ihbar ya da bilgi ifşası olarak adlandırılan süreç ile ilgili açıklayıcı bilgiler vermekte; ikinci makalemiz de, çalışanları iş yaşamındaki aile haklarını Birleşik Krallık örneği üzerinden değerlendirmektedir. Karar incelemesi yazımız ise, asıl iş/yardımcı iş noktasında, alt işverenlik ile anahtar teslimi iş ayrımına dikkat çekerek, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun önüne gelen olaylardan birini incelemektedir.

Avukat Gönenç GÜRKAYNAK her sayımızda olduğu gibi rekabet hukuku bölümü için hazırladığı yazısında bu kez, Rekabet Kurumu’nun yayımlanmış olduğu “Rekabet Politikası Perspektifinden Ülkemiz Mevzuatının Taranması” başlıklı 2015 Rekabet Raporu’na yer veriyor. Bunun yanında, Türk Rekabet Mevzuatı’ndaki gelişmelerin de yer verildiği yazıda ayrıca geçmiş sayılardaki yazılarda olduğu gibi güncel Rekabet Kurulu Kararlarına ve rekabet hukuku açısından Avrupa’daki gelişmelere de yer verilmiş.

Mayıs ayına, sosyal taraflardan en önemlisi olan işçilerimizin bayramını kutlayarak girdik. Gerçekleştirdiğimiz tüm faaliyetler, işveren tarafı olarak aslında işçilerimize yönelik faaliyetler ve onlar olmadan işverenlerin olmayacağını biliyor ve her zaman bu bilinçle de hareket ediyoruz. Bunun yanında Mayıs ayı iki ayrı gününde de kutlanmasını, bizlere bir “boyun borcu” olarak hatırlatıyor. Her şeyimizi borçlu olduğumuz Annelerimiz ile geleceğimizin teminatı Gençlerimizin de günlerini kutlayarak sevgi ve saygılarını sunuyoruz.

EDİTÖRDEN



Özgür ACAR

Editör

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası  
ozguracar@ceis.org.tr



### **Doç. Dr. Özlem ÇAKIR**

Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1998 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun olduktan sonra, aynı yıl Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başladı. 2001 yılında "İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler" konulu yüksek lisans tezi ile Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Programı'nı, 2005 yılında "Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi" konulu teziyle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı'nı tamamladı. 2011 yılı Ocak ayında Doçent ünvanını alan Çakır, halen Bölüm Başkan Yardımcılığı, Dokuz Eylül Üniversitesi Kariyer Planlama ve Mezunlarla İlişkiler Koordinatörlüğü, Aile Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdür Yardımcılığı görevlerini sürdürmektedir. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Mezunlar Derneği Başkan Yardımcısı'dır. Sendikal bağlılık, emeklilik psikolojisi, göç ve istihdam, kadın ve çalışma yaşamı, çalışma yaşamında kuşaklar konularında bireysel ve ortak makaleleri ile biri editörlük olmak üzere yayınlanmış dört kitabı bulunmaktadır.

## ÖZ

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE SUÇ OLGULARININ ÖNLENMESİNDE BİLGİ İFŞASININ YERİ

Çalışma yaşamında “şiddet ve suç olgularının” işyerleri açısından ihbar ya da bilgi ifşası olarak adlandırılan “whistleblowing” süreci ile önlenilebileceği son yılların önemli tartışma konuları arasındadır. İncelenen uluslararası çalışmalarda işyeri suçlarının ve işyerindeki şiddet vakalarının sınıflandırıldığı, bu sınıflandırmaya uygun olarak da kayıt altına alındığı gözlenmektedir. Ülkemizde kamuoyuna yansımayan, suç niteliği taşısa da ihbar ve şikâyet kanallarının kullanılmadığı olayların, kayıt altına alınarak belirli bir sistematikte istatistiksel raporlanmasında zorluklar yaşanmaktadır.

Psikolojik şiddet ve taciz başta olmak üzere, işyerine, işverene ve iş arkadaşlarına zarar vermeyi içeren hırsızlık, gasp, zimmetine para geçirme, rüşvet, nitelikli rüşvet gibi yolsuzluk içerikli suçların “bilgi ifşası ve ihbar” kanalları ile önlenilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca şiddet ve suç unsurlarının varlığını bildiği halde, çeşitli kaygılar nedeniyle gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde örgütsel sessizlik içerisinde olan çalışanlar ve yöneticiler için yeterli korumanın sağlanamadığı ülkemizde bu konuda düzenlemeler yapılarak, etik kültürün yerleştirilmesi çalışmalarına ağırlık verilmesi gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler: Şiddet, Suç, İşyeri Suçları, Bilgi İfşası**

## ABSTRACT

### THE ROLE OF WHISTLEBLOWING FOR PREVENTION OF CRIME AND VIOLENCE EVENTS IN WORKING LIFE

In recent years prevention of violence and crime events in the working life with the help of “whistleblowing” process which is called informing or information disclosure has been one of the most controversial issues. According to international studies, it is observed that crime incidents in workplaces and violence events has been classified and registered in accordance with this classification. In our country, there is a difficulty in registering and reporting with certain statistical methods for the events neither publicly known nor reported officially even if it includes crime characteristic.

It is thought that especially mobbing and harassment the corruption crimes, like robbery which damage employer and colleagues, extortion, embezzlement, bribery, major bribery can be prevented by using “information disclosure and informing” ways. In addition, in our country where is not enough protection for those workers and managers who know entity of violence and crime elements, though, and remain silence in both state and public sector, it should be put emphasis on studies of establishment of ethical culture by making arrangements in this subject.

**Key Words: Violence, Crime, Workplace Crimes, Whistleblowing**

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE SUÇ OLGULARININ ÖNLENMESİNDE BİLGİ İFŞASININ YERİ

THE ROLE OF WHISTLEBLOWING FOR  
PREVENTION OF CRIME AND VIOLENCE  
EVENTS IN WORKING LIFE

## GİRİŞ

Şiddet ve suç kavramları arasında kimi olayda doğrudan bir bağlantı varken, bazı suçlar şiddet içermektedir. Şiddet kavramında ilk akla gelen “fiziksel şiddet” olmasına rağmen günümüzde “psikolojik şiddet”, “zorbalık”, “yıldıрма” olarak adlandırılan şiddet türü de önemli bir sorun teşkil etmekte suç unsuru haline gelebilmektedir. Nitekim Dünya Sağlık Örgütü, şiddeti küresel bir hak sağlığı olarak kabul etmiş, tanımlarken sınırlarını genişleterek fiziksel şiddet dışındaki şiddet biçimlerine de yer vermiştir. Buna göre şiddet; bir yaralanma ya da yaralanma tehlikesi, olum, psikolojik hasar, gelişim bozukluğu ya da yoksunlukla

sonuçlanan, bir kişiye, kişinin kendi kendine, bir grup ya da topluma kasıtlı olarak fiziksel ya da duygusal zor kullanması, güç uygulaması veya tehdididir (WHO, 2002; 5). Şiddet biçimleri ise fiziksel şiddet, cinsel şiddet, psikolojik şiddet ile yoksunluk ve ihmal olarak sınıflandırılmıştır.

Sosyolojik açıdan suç toplumdan topluma farklılık gösterebilen bir sosyal sapma biçimidir. Suç olgusu hukuk ve sosyoloji başta olmak üzere psikoloji, psikiyatri, antropoloji gibi sosyal bilimlerin araştırma konusu olduğu gibi adli tıp ve kriminoloji gibi sosyal

ve pozitif bilimlerin buluşma alanı olarak da incelemelere konu olmaktadır. “Suç kavramının altında suçlu/suçlu davranışı (criminal behavior) vardır ve bir suçun oluşabilmesinde failin davranışından daha zaruri olan, suç tanımının olmasıdır” (İşsevenler, 2012:54-55). Bu yaklaşıma göre suç ve suçlu arasında bir ayrım yapmak gerekir ki; bu da suçu tanımlamamızı gerektirir. Aslında hukuki açıdan bir yaptırımın uygulanabilmesi de suçun sınırlarının tam olarak çizilmesini gerekli kılmaktadır. Geniş anlamda suç, ceza tehdidi altında kanunun yapılmasını yasakladığı olumlu ve olumsuz hareketleri; suçlu ise kanunun suç olarak tarif ettiği fiili gerçekleştiren kişiyi ifade etmektedir (MEB, 2011:7) Suç olgusunu açıklamaya yönelik sosyoloji kuramları içerisinde “sosyal kontrol kuramı” sosyo-psikolojik yaklaşım olarak da değerlendirilmekte, insan davranışının denetimi ve bu denetimle ilintili olan kurumsal süreç ve unsurlar üzerinde odaklanmaktadır (Kızmaz, 2005: 165). Buna göre sosyal kontrol kuramı suçluluğu; bireylerin toplumsal değer, norm ve kurumlara olan bağlılığı ile oluşan sosyal denetim olgusuna bağlamaktadır (diğer suç kuramları için bkz. Kızmaz, 2005). Sosyal kontrol kuramı açısından bakıldığında, bilgi ifşası veya ihbar mekanizmaları işyerlerindeki etik dışı ve suça ilişkin davranışları etkileyebilecek bir potansiyele sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü bu kuramda bireysel ve toplumsal denetim mekanizmalarının varlığının suçu önleme konusunda en önemli araç olarak görülmektedir.

Bu çalışmada şiddet ve suç olguları, çalışma yaşamı içindeki biçim ve türleri bakımından ve sosyo-psikolojik boyutları ile ele alınacaktır. Şiddet içersin içermesinin herhangi bir suça eğilim davranışının fark edilmesi karşısında işyerindeki diğer bireylerin tutumlarının suçu önlemedeki etkisi araştırma sonuçları ve örnek olaylar ile ele alınacaktır. Bilgi ifşası olarak ifade edilen ve tüm dünyada “whistleblowing” olarak bilinen davranış biçiminin şiddet ve suç olgularını önlemedeki etkisi tartışılacaktır.

## 1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE SUÇ

Çalışma yaşamında bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına yönelik olarak elde ettikleri ka-

zanımlar işgücüne katılım düzeyini ortaya koyan temel faktörlerdendir. İşyerleri çalışanların belirli düzeyde bir gelir elde ettikleri, iş doyumunu veya doyumsuzluğunu yaşadıkları, sosyal statü sahibi oldukları, psiko-sosyal açıdan gelişim gösterdikleri, kariyer basamaklarında ilerledikleri, başarı duygularını tatmin ettikleri bir yaşam alanıdır. Ancak günlük yaşamımızın hatta ömrümüzün büyük bölümünü geçirdiğimiz çalışma yaşamı kimi zaman da kendisini çeşitli şekillerde gösteren şiddet ve suç olayları ile birlikte farklı anlamlar kazanabilmektedir. İşyerlerinde meydana gelen şiddet ve suç unsuru taşıyan fiiller çalışanların, işverenlerin ve yöneticilerin önemli ölçüde verimini düşüren, doğrudan ekonomik kayıplara neden olan olgulardır. Bu kayıpların yanında işyerinin imaj ve itibarının zedelenmesi, çalışanların işyerlerine ve kamu otoritesine olan güvenlerinin sarsılması, çalışanların birbirlerine güvenlerinin ortadan kalkması, çalışma ilişkilerinin zarar görmesi gibi pek çok olumsuz sonuçla karşı karşıya kalınarak dolaylı olarak da ekonomik ve sosyal kayıplar ortaya çıkabilmektedir.

DSÖ, işyerindeki şiddeti topluluk içi şiddet olarak betimlemiş; birbirini tanıyan veya tanımayan aile dışı kişiler arasında yaşanan şiddet türü olarak işyerindeki, eğitim kurumlarındaki, hapishanelerdeki, bakım evlerindeki ya da diğer benzer mekânlardaki fiziksel ve psikolojik şiddeti, tecavüzü, cinsel kötü muameleyi, cinsel tacizi ve saldırıları kapsadığını belirtmiştir (WHO, 2002, 6). Aile bireyleri dışında ve topluluk içi olarak ifade edilen bu şiddet türünü özellikle hizmet sektörü açısından iki boyutta ele almak mümkün görünmektedir. Birincisi hizmet alanların, bu hizmeti veren çalışanlara yönelik uyguladıkları şiddet; ikincisi ise hizmeti veren çalışanların veya yöneticilerin hizmet verdikleri kişilere uyguladıkları şiddet. Kreşler, yuvalar, bakım evleri, hastaneler, yatılı okullar, gibi eğitim kurumları ve yaşlı bakımevlerinde görülen şiddet bu kategoridedir. Hizmet alanlar kuruma ve hizmetin niteliğine göre vatandaş, müşteri, hasta, mükellef, misafir gibi adlandırmalar alabilmektedir. Ortak nokta ise sunucu kurum özel ya da kamu kurumu olsun nihayetinde bir kamu hizmeti almak veya sunmaktır.

Psikolojik şiddet veya yıldırma olarak ifade edilen ve işyeri suçlarında son yıllarda başı çeken “mobbing” olgusu ilk defa 1980’de İsveçli psikolog Heinz Ley-

mann tarafından tanımlanmıştır. Leymann'a göre çalışanların birbirlerini, astlarını veya üstlerini psikolojik olarak taciz etmeleri, kötü muamele göstermeleri ve psikolojik şiddet uygulamalarıdır (Leymann, 1996: 167). Cinsel taciz ve hakaret suçlarını da içerebilen yıldırma, şiddet ve suçun işyerlerinde en yaygın görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yıldırma veya psikolojik şiddeti bir suç olarak tanımlama girişimde Ulusoy (2013), konuyu korunan hukuki değer, suçun faili ve mağduru bakımından, suçun hareket unsuru bakımından ve sonuç veya zarar unsuru bakımından incelemiştir.

Çalışma yaşamı işçi-işveren taraflarının çıkar çatışmalarının ve ilişkilerinin yaşandığı bir alan olarak da zaman zaman toplu eylemlerde şiddet ve suç potansiyeli taşımaktadır. Bu noktada önemli olan yasaların öngördüğü çerçeve içinde toplu eylem ve grev haklarının kullanılmasıdır. Bu davranışlar bilgi ifşası ya da raporlamanın genellikle dışında kalan konulardır. Çünkü gizli değil açıkça gerçekleştirilen ve işçilerin "üretimden gelen güçlerini" gösterdikleri eylemlerdir. İşçilerin gerek uluslararası gerekse ulusal yasalarımızda tanınmış olan sosyal haklarını şiddet ve suç niteliği taşıyacak davranış ve eylemlere dönüşmeden kullanmaları gerekmektedir.

Çalışma yaşamı açısından hem suç hem de şiddet olguları çalışma ve işyerleri ile ilgili bir sınırlama içinde değerlendirilebilir. "Suç Davranış Sistemleri: Bir Tipoloji" isimli eserlerinde Clinard ve Quinney (1973: 131) işyeri suçları ile mesleki suçları ayırmıştır. İşyerindeki her türlü cana, mala zarar veren ve kamu güvenliğini tehdit eden davranışlar işyeri suçları olarak ifade edilirken; mesleki suçlar mesleki görev tanımlamasının yasal sınırları dışına çıkan, mesleki ilkeleri ihlal eden davranışlar biçiminde belirtilmiştir. Friedrichs ise bu suçları "beyaz yaka suçları" olarak adlandırmış, resmi evrakta değişiklik, mali suçlar, teknolojik suçlar, girişim suçları, devlet-işyeri ilişkilerine ilişkin suçlar ve diğer meslek ihlali suçlarının bu kapsama girdiğini belirtmiştir (Friedrichs, 2002: 245).

Green'in sınıflandırmasına göre ise işyeri suçları dört kategoriye ayrılmaktadır. Birincisi "örgütsel düzeyde suçlar"dır. İşletmenin yapısı, kaynakları, çevresi, misyonu bu tür suçları anlamada temel bileşenlerdir. Örneğin ekolojik kirlilik, güvensiz ürünler, güvensiz çalış-

ma koşulları, fiyat sabitleme, yasadışı anlaşma, hileli sözleşmeler bu suçlardadır. İkinci kategoride "devlet otoritesi ile ilgili suçlar" yer almaktadır. Devlet otoritesi içindeki konumunu illegal biçimde kullanmak, bu gücü yasalar içinde ancak etik dışı biçimde harekete geçirmeyi içeren fiiller bu türden sayılmaktadır (Green: 246). Üçüncüsü "profesyonel meslek suçları"dır. Örneğin bir hekimin gerekli olmayan bir operasyon veya testi hastasına uygulaması, cinsel taciz veya saldırı, gereksiz ilaç kullandırma gibi suçlar. Trafik polislerinin mesleki konumlarını kullanarak trafik suçlarında rüşvet kabul etmesi, görevlerini kötüye kullanmaları da bir başka örnektir. Green'e göre dördüncü suç kategorisi ise "bireysel mesleki suçlar"dır. Bir kişinin vergi kaçırması buna örnek olarak verilmiştir. Mesleki bir suç olarak kabul edilmekle birlikte, meslek sınırları dışında gerçekleşen bir fiildir (Green: 248). Genellikle en çok güvenilen elemanlar tarafından işlenebilen suçlar, hırsızlık, sahtecilik, soygun, dolandırıcılık, para transferi, kredi kart dolandırıcılığı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu alanda Türkiye'de yapılan en kapsamlı çalışma Aytaç vd.'nin araştırmalarıdır. Tablo 1'de işyerinde işlenen suçlara ilişkin suç tanım ve kategorileri görülmektedir. Suç türleri mala zarar veren, kamu güvenliğine yönelik olan ve şahsa yönelik suçlar olarak üç başlıkta toplanmıştır.

İşyeri suçları içinde işyerini maddi kayba uğratacak hırsızlık, gasp, yağma gibi suçların başı çektiği; erkeklerin suç işleme oranının kadınların suç işleme oranlarından daha yüksek olduğu; genç yaşlarda suç işleme oranının en üst noktaya çıktığı, ilerleyen yaşlarda ise giderek azaldığı, işyeri ile ilgisi olmayanların daha fazla şahsa karşı suç işlediği; kamu güvenliğine karşı suçların daha çok psikolojik nedenlerle işlendiği gibi ilginç bulgular elde etmişlerdir (Aytaç vd., 2007).



Tablo 1: İşyerinde İşlenen Suçlara Ait Suç Tanımları

Suç Türleri	Suç Kategorileri	Suç Tanımları
<b>Başkasının malına zarar verme (dolandırıcılık, emniyeti suiistimal, hırsızlık, yağma)</b>	Hırsızlık, Gasp, Yağma	İşyerinden, resmi kurum ve kuruluştan, bankadan, otodan, mala karşı işlenen yankesicilik, kapkaççılık vb.
	Mala Karşı Diğer Suçlar	Dolandırıcılık, emniyeti suiistimal, suç eşyası satın almak, mala zarar vermek, bilişim suçları, hükümet emirlerine muhalefet vb.
<b>Kamu güvenliğine karşı suçlar (Umumi sahtecilik, (resmi-özel evrakta sahtecilik) ile ilgili suçlar, kaçakçılık, organize, mali ve narkotik suçlar)</b>	Mali, Narkotik ve Organize Suçlar	Kıymetli evrak sahteciliği, kalpazanlık, tekel-gümrük kaçakçılığı, dolandırıcılık, işçi simsarlığı, kara para aklama, naylon fatura vb.
<b>Şahsa karşı suçlar</b>	Müessir Fiil/ Öldürme	Kasıtlı adam öldürme, kastı aşan adam öldürme, yaralama, hakaret-sövme, özel tahrik, kişiye karşı
	Genel Adap ve Aile Nizamı	Genel adap ve aile nizamı şahıs hürriyeti aleyhine suçlar/Devlet idaresi aleyhine suçlar (kaçırma, rehin alma, tehdit, hakaret, rüşvet, zimmet vb.)

*Kaynak: Aytaç M., Aytaç S. ve Bayram N. (2007), "Suç Türlerini Etkileyen Faktörlerin İstatistiksel Analizi" 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi 24-25 Mayıs 2007 – İnönü Üniversitesi, Malatya.*

Bu çalışmada şiddet suçtan ayrı bir olgu olarak değil suç fiillerinin içerisinde yer alan bir olgu olarak ele alınmaktadır. Bu açıdan işyerinde meydana gelen şiddet içerikli olaylar zaten bir suçun konusu ve fiili olmaktadır. Çalışma yaşamında, çalışana karşı fiziksel veya psikolojik zarar vermeyi amaçlayan her türlü eylem veya olay olarak tanımlanan işyeri şiddeti (Wiskow, 2003: 7); saldırı, tehdit, aşağılama, istismar gibi fiziksel psikolojik boyutta şiddet davranışlarını içermektedir (Martino ve Musri, 2001). İşyerinde şiddet, şiddeti uygulayanlara göre dört grupta incelenmektedir (Loveless, 2001'den aktaran Yıldız ve Kaya, 2009:2):

- Tip I: Suça niyet ederek şiddete başvurma şeklindedir. Nedeni sıklıkla hırsızlık olaylarıdır. İş yerinde meydana gelen cinayetlerin %85'i bu gruptadır. Öldürücü silahlar sık kullanılır ve ciddi yaralanmalara neden olur. Taksi şoförleri, güvenlik güçleri ve tezgâhtarlar gibi para ile uğraşanlar, gece çalışanlar ve yalnız çalışanlar daha çok risk altındadır.
- Tip II: Müşteri/tüketicinin çalışana karşı uyguladığı şiddet türüdür. Şiddeti uygulayan kişi, çalışma ortamına göre müşteri, tüketici, hasta, öğrenci, mahkûm, akıl hastası ve hizmet verilen diğer kişiler olabilir. Genellikle iş yerinin normal çalışma saatlerinde meydana gelmektedir. Sağlık personeli, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları başta olmak üzere insanlarla sık ilişkide olunan tüm meslek grupları daha çok risk altındadır.
- Tip III: Çalışanın çalışana karşı uyguladığı şiddet türüdür. Nedeni kişiler arası veya işle ilgili anlaşmazlıklardır. Şiddeti uygulayan kişi mağdurla aynı iş yerinde çalışan veya daha önce çalışmış bir kişidir. İşyerinde meydana gelen cinayetlerin %7'si bu gruptadır ve meslek türü ile ilişkili değildir.
- Tip IV: Şiddeti uygulayan mağdurla aynı iş yerinde çalışmayan fakat mağduru tanıyan birisidir. Örneğin aile içi anlaşmazlıkların iş yerine yansımalarıdır.

İşyerlerinde şiddet davranışları cinayet, tecavüz, hırsızlık, yaralamak, dövme, fiziksel saldırı, tekmelemek, taciz, yumruk atmak, zorbalık, şantaj, ayrımcılık, tehdit, gözdağı vermek, saldırgan tavırlar, kaba davranmak, küfür etmek, bağırarak, dışlamak, kötü muamele vb. davranışlar (Rogers ve Chappell, 2003) olarak sıralanmakla birlikte bunlardan ölümlü ya da ağır yaralanma ile sonuçlanan bir kısmı suç olarak adli bir vaka şeklinde ilgili mercilere bildirilmektedir. Ancak psikolojik şiddet veya tacize giren bazı davranışlar şiddet mağdurunun çekinceleri nedeniyle gizli kalmaktadır. Tehdit, fiziksel saldırı ve cinsel tacizi de içeren ölümcül olmayan olaylar genellikle bildirim sistemi olmaması nedeni ile rapor edilmemekte ve kayıtlarda yer alamamaktadır (Yıldız ve Kaya, 2009: 2). Birçok şiddet olayının ise, çalışanların ne tür davranışlarının şiddet kapsamına girdiği konusunda bilgisizlikleri, raporlama kültüründeki eksiklikler, işten atılma, ceza veya ayıplanma korkusu gibi nedenlerle gün ışığına çıkarılmadığı bilinen bir gerçektir (Dursun, 2012:104). Çoğu zaman işin bir parçası, işin doğasında varolan, kaçınılmaz ve katlanılması gereken bir davranış biçimi gibi algılanan şiddet davranışları, konunun kamuoyunda bir sorun olarak gündeme gelmesini önlemekte; alışlagelmiş olaylar olarak algılanmasına da neden olmaktadır.

İşte bu noktada yaşanan olayların bildirilmesi, ifşası, ihbarı konusu gündeme gelmektedir. Whistleblowing kavramı bu çalışmada "bilgi ifşası" olarak ifade edilecektir. Söz konusu bilgi, yasalara veya etiğe aykırı davranış ve işlemlere ilişkin kişi, zaman, mekan ve diğer ayrıntılara ilişkindir. Buradaki bilgi sözcüğü bilimsel bir içeriğe sahip "knowledge", değil "information" niteliğindeki bilgidir. İhbar, bildirme, raporlama gibi daha ılımlı kavramlar da kullanıldığı gibi, bildirmeyi yapan kişiler, bu davranışları gerçekleştiren, yasa veya etik dışı şekilde davranan çalışanlarca daha çok, "ispiyoncu" olarak nitelendirilebilmektedir. Aslında bir olay ya da davranış suç unsuru taşıyan taşımasını, yasal veya etik kurallar dışında ise ilgili mercilere bildirilmesini "ispiyonculuk" olarak nitelendirilmemelidir. Çalışma yaşamında şahit olunan, fark edilen ya da araştırma ve gözlem yoluyla gün yüzüne çıkarılan bu gibi olayların bildirilmesinin değil; kendisinin, çalışma barış ve huzurunu da bozan eylemler olduğunu belirtmek gerekir.

## 2. SUÇ VE ŞİDDETİN ÖNLENMESİNDE BİLGİ İFŞASI SÜRECİ

Bu çalışmada bilgi ifşası olarak ifade edilen davranışın orijinali "whistleblowing"tir. Etimolojik olarak kavramın İngilizce'de kelime anlamı "ıslık çalma"dır. Kelimenin kökeni bir İngiliz polisinin suç işleme eğiliminde olan bir kişiyi uyarmak amacıyla ıslık çalmasına dayanmaktadır (Hersh,2002:243.). Ancak kavramı ihbar, kişiyi de muhbir olarak nitelendiren yaklaşımlar da söz konusudur (Serenli, 2014: 2). Aslında bu kavram bir suç işlendikten sonra ihbarından çok, suçun işlenmeden önlenmesine yakın bir anlam taşımaktadır. Genel yaklaşıma göre bilgi ifşası, örgütlerde muhtemel veya gerçekleşen kötü, yanlış, etik dışı veya yasa dışı davranışların raporlanması veya açığa çıkarılmasıdır. Kurum içindeki suç unsuru olan veya olabilecek nitelikteki, yasadışı, ahlak dışı ya da gayri meşru uygulamaların (eski ya da mevcut) o kurumdaki çalışanlar veya yöneticiler tarafından ifşa edilmesi, bildirilmesidir. Whistleblower olarak adlandırılan ve bildirme sürecini başlatan kişiler kamu çıkarını tehdit eden bir suiistimali, etik, ahlak ve yasa dışı bir uygulamayı veya ihmali ortaya çıkarma amacıyla çalıştığı kurumda alarmı çalan kişilerdir (Bradburn, 2001: 52).

Bilgi ifşasının resmi veya resmi olmayan biçimde; örgüt içine veya dışına; kimliğini açıklayarak veya saklayarak mümkün olabilmektedir (Park vd.2008). Buna göre bilgi ifşasını yapacak kişiler bu dört seçenekten birine göre hareket edebileceklerdir.

Aktan (2006) yasa ve etik dışı eylem ve uygulamaların tanımlanmasında ve örneklendirilmesinde daha geniş bir bakış açısı ortaya koyarak "yanlış uygulamalar" (wrongdoing/misconduct/malpractice) kavramını kullanmıştır. İşyerindeki bir eylem veya davranışın yanlış uygulama olarak nitelendirilmesi için sadece yasal çerçeve değil etik anlayış ve kültürün de göz önüne alınması gerekmektedir. Buna göre yasalara, etik değerlere aykırı olan her türlü davranış ve eylem "yanlış uygulama" olarak kabul edilir. Örnek olarak halk sağlığına uygun olmayan gıda üretilmesi ve pazarlanması, insan hakları ihlallerine konu olacak uygulamalar, yabancı kaçak işçi çalıştırma, sosyal güvencesiz işçi



çalıştırma, vergi kaçırma, psikolojik taciz, fiziksel şiddet, rüşvet, işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamadan işçi çalıştırma, iş ahlakına aykırı her türlü davranış biçimi yasal olarak bir maddeye konu olsun olmasın bilgi ifşasına konu olabilecek türdendir (Aktan, 2006: 2).

Bilgi ifşası ile ilgili yapılan çalışmalarda bildirme faaliyetlerini etkileme olasılığı olan faktörler beş temel grupta toplanmıştır (Hassink, Vries, Bolle, 2007'den aktaran Özler, 2010: 175) :

- Psikolojik Faktörler: Örgütsel bağlılık (Çakır, 2001) ve sadakat kavramlarını içermektedir. Örneğin, işletmesine daha fazla sadık olan bir çalışan, örgütteki yanlış uygulamaları daha fazla rapor edecektir.
- Kültürel ve Etik Faktörler: Belli bir kültüre ait olan kişilerin bilgi ifşa etmeye yönelik algılamaları arasında bir fark olabilir. Yapılan çalışmalarda böyle bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır. Asya ülkelerindeki çalışanlar (Japonya ve Çin gibi), Batılılara göre (Amerika gibi) daha fazla yanlış giden bir şeyleri bildirme davranışı göstermektedir. Bu bağlamda örgüt çıkarlarının kişisel çıkarlardan üstünlüğü ile ilgili olan toplulukçu kültür temel bir rol oynamaktadır. Bireysel çıkarların, bireyciliğin ön planda olduğu Bireyci kültürlerde örgütsel aidiyet ve sahiplenme duygusu daha az gelişmektedir.
- Yapısal Faktörler: Bu faktör bilgi ifşası ile ilgili yasal düzenlemeler ve politikaları kapsar. Bir örgüt bildirmeyi teşvik edici politikaları takip ettiğinde, bir birey daha fazla bildirme, ifşa etme davranışı sergilemektedir.
- Misilleme (İntikam): Bir birey yanlış bir davranışı rapor ettiğinde sert bir ceza ile karşı karşıya kalırsa ya da bazı sonuçlarla karşılaşacağından korkarsa bilgi ifşası davranışında bulunmaktan vazgeçecektir. Bu vazgeçmenin arka planında işini kaybetme, dışlanma, ayrımcı davranışlara maruz kalma, psikolojik tacize uğrama kaygıları olabilmektedir.
- Yanlış Uygulamaların Türü: Bilgi ifşası ve bildirme yanlış uygulamaların önemine

(ciddiyetine), verdiği zarara ve türüne bağlı olarak da değişmektedir.

Bilgi ifşasına ilişkin bildirme süreci içsel ve dışsal olmak üzere iki şekilde hayata geçebilmektedir. İçsel bildirmede suç teşkil eden veya yolunda gitmediğine inanılan işlem ve uygulamaların kurum içindeki kişilere bildirilmesi, paylaşılması söz konusudur. İçsel ihbar da denilebilecek olan bu süreç, olayın farkında olmayan yöneticiler tarafından öğrenilmesini sağlamaktadır. İç bildirme bir iç denetim uyarı işareti veya ikazı olarak görülebilir. Olay iç denetçi tarafından değerlendirilirse kurum içinde çözülebilecek ve işletmenin imajı zedelenmeyecektir (Mercan vd, 2012: 175). Kurum imajının ve itibarının zarar görmesini engellemek amacıyla yöneticiler olay kamuoyuna sızmadan içsel kontrol ve yaptırım mekanizmaları ile çözüm arayarak suçun failini uyarı, kınama, işten çıkarma gibi yaptırımlarla cezalandırabilmektedir. Ancak söz konusu olay konusunda yöneticilerin bir veya bir kaçının bilgisinin var olması durumunda içsel whistleblowing süreci, ihbar eden kişi açısından başlamadan bitebilmektedir. Bu da içsel ihbarın dezavantajlı yönünü teşkil etmektedir. Yönetici ya da yetkili kişi ihbarda bulunan kişiyi ciddiye almaz, bireysel ve kurumsal çıkarları koruma adına çalışanı susturma veya işten çıkarma gibi olumsuz davranışlar gösterirse, dış ihbar kanallarının kullanımını gündeme gelmektedir (Nayır, 2012: 32).

Dışsal whistleblowing, çalışanın kurum içinde fark ettiği veya şahit olduğu suç veya şiddet içeren bir olayı yetkili makamlara ifşa etmesi/bildirmesi anlamına gelmektedir. Kurum dışında hangi kurum ve kişilere bildirimde bulunulacağı ise tartışma konusudur. Devletin ilgili kurumları, emniyet teşkilatı, adli makamlar, yazılı veya görsel medyaya ihbarda bulunulabilmektedir. Bunlardan hangisinin tercih edileceği bildirimde bulunanın kurum içindeki pozisyonu ve gücüne göre şekillenmektedir. Kimilerine göre içsel whistleblowing'e başvurulmadan, dışsal whistleblowing'de bulunmak doğru değildir. O halde içsel whistleblowing'in yeterli gelmediği durumlarda, dışsal whistleblowing kullanımalıdır (Çiğdem, 2013: 98). Bu konuda kesin bir yargıya varmak sakıncalıdır. Çünkü içinde bulunulan işyeri koşulları ve yöneticinin yaklaşımı, whistleblower için ortaya çıkabilecek aleyhte durumların dikkate alınması gereklidir. Çünkü kurum yöneticileri ihbar

edenleri "eleveren" olarak nitelendirerek misilleme ve intikam alma davranışları sergileyebilmektedirler. İşverenlerin bu tür davranış eğilimleri çeşitli şekillerde belirmektedir (GAP, 2014):

- İhbar edenleri dikkatle izlemek, tartışma konusu yapmak: İhbar edenin ortaya çıktığı olay yerine kendisini tartışma konusu yapmaya çalışırlar. Amaç ve niyetine, güvenilirliğine, mesleki yetkinliğine ve hatta özel yaşamına saldırılarak, kısaca psikolojik taciz uygulanarak asıl sorun gizlenmeye çalışılır.
- Zayıf bir sicil / geçmiş üretmek: İhbar eden "kronik sorunlu bir çalışan" olarak damgalamak üzere kayıtlar oluşturulur, daha önce kusursuz sicil almış olan ele verenler, zamanla üstlerinden düşük sicil notu almaya başlarlar.
- Tehditle sessizliğe zorlamak: İşten çıkarılma, olumsuz referans, başka bir rektörde veya işte, başka bir şehirde iş bulmasını engelleme tehditleri ile ihbar edenin açıklama yapması dolaylı olarak engellenmeye çalışılır.
- Yalnız bırakmak veya aşağılamak: İş arkadaşlarından ayırmak, vasıflarından daha düşük nitelikteki işler vermek gibi psikolojik tacize konu olan uygulamalar gerçekleştirirler.
- Başarısızlığa zemin hazırlamak: Altından kalkamayacağı görev yükü ve sorumluluklar vererek, başarısızlığına zemin hazırlamak, şikayet ettiği sorunu çözmekle görevlendirmek ama başarılı olması için gerekli yetkileri, kaynakları ve desteği ona vermemek bir başka tercihtir.
- Dava etmek: Sorunu açığa çıkartmak için kullanılan kanıtların "çalındığı" veya "yasal olmayan yollardan elde edildiği" yönünde yapılan suçlamalar ve dava etme tehditleri en çok karşılaşılan misillemeler arasındadır.

Bu gibi olumsuz tepki ve uygulamalara karşı bildirimde bulunanların korunmasıyla ilgili tartışmaya ilerleyen kısımlarda yer verilecektir.

Psikolojik saldırı ve şiddet suçunun tanımlanması ve incelenmesine ilişkin özgün çalışmasında Ulusoy (2013), örgütsel düzeyde yeni mücadele yöntem, politika ve davranış kuralları geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Ulusoy, 2013: 165). Bu açıdan söz konusu olayın farkında olan ve şahit olan kişilerin de mağdurun gördüğü zararın ve olayın niteliğinin belirlenmesinde bilgi ifşası açısından önemli bir kaynak olacağı düşünülebilir. Aynı işyerindeki çalışma arkadaşının maruz kaldığı kötü muameleden emin olan kişinin bir üst amire durumu bildirmesi, örgütsel düzeydeki mücadele yöntem ve politikalarının oluşturulup uygulanması açısından olduğu kadar, yaşadığı durumu algılayıp paylaşamayan mağdurların kendilerini daha güvende hissetmeleri bakımından da önem arz etmektedir.

### 3. BİLGİ İFŞASINA İLİŞKİN ARAŞTIRMALAR VE ÖRNEK OLAYLAR

Dünyada da ülkemizde de, işyerlerinde daha genel bir ifade ile çalışma yaşamında etik kural ve ilkelerin ihlal edildiği, suç unsuru taşıyan fiillerin gerçekleştirildiği bilinen bir gerçektir. Bu alandaki araştırmalar sınırlıdır. Bunun nedeni bilgi ifşasının ve ihbar niteliği taşıyan davranışların hem algılanmasının, hem de açığa çıkarılmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır. Buna rağmen belirli araştırma yöntemleri ve medya takibi ile bilgi ifşası ve sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler yapmak mümkün olabilmektedir. Aşağıda dünyadan bazı örneklerle ve ülkemizde yapılan araştırmalardan örneklerle yer verilmiştir.

"İngiliz anestezi uzmanı Stephon Bolsin ünlü bir whistleblower'dır. Bolsin, 1989 yılında birçok bebeğin kalp ameliyatı sırasında öldüğünü belirlemiştir. Sonraki 6 yılını yüksek ölüm oranlarına dikkat çekmek ve servisi iyileştirmek için geçirmiştir. İngiliz kraliyet hastanesinde uygun olmayan koşullarda çocuk kalp ameliyatları yapılmasına engel olmuş ve hükümetin İngiltere'de kliniklerle ilgili olarak bir dizi reform yapmasına öncülük etmiştir. Ve bu sayede çocukların kalp ameliyatındaki ölüm oranlarını %30'dan %5'e kadar inmesini sağlamıştır. Bolsin özellikle elde ettiği bu bilgileri medya ile paylaşmış ve böylelikle bir

whistleblower olmuştur" ([http://en.wikipedia.org/wiki/Stephen\\_Bolsin](http://en.wikipedia.org/wiki/Stephen_Bolsin), 28.07.2010).

"Türk asıllı Amerikan vatandaşı olan ve FBI'da çalışan Sibel Edmonds, güvenlik sorunları ve potansiyel casusluk ile ilgili elde ettiği bilgileri basınla paylaşmıştır. Ayrıca Amerika'daki Türk ajanlarının Beyaz Saray'a kadar girdiğini ve ABD'nin nükleer sırlarını elde ettiklerini iddia etmiştir. 2002 yılında FBI'daki görevine son verilen Edmonds, daha önce El-Kaide tarafından düzenlenen ve dünyada askeri-siyasi dengelerin yeniden şekillenmesine sebep olan İkiz Kule saldırısının Amerikan istihbaratının bilgisi dahilinde gerçekleştiğini iddia ederek ortalığı karıştırmıştır. Bu nedenle, 11 Eylül sürecinde Bush yönetiminin adeta bir düşmanı haline gelmiştir" (<http://medyafaresi.com/haber/29.07.2010>).

"Rudolf M. Elmer, İsviçre'nin en büyük özel bankacılık şirketi Julius Baer'de 16 yıl çalışmış, son 9 yıl ise Cayman adalarındaki off shore bölümünün operasyonel müdürlüğünü yürütmüştür. 2002 yılında işten çıkarıldıktan sonra whistleblowerlar'ın örgütlendikleri Wikileaks adlı web sitesine elindeki müşteri bilgileri ile birlikte, eski şirketinin vergi kaçakçılığı yaptığını ortaya çıkarmıştır" (<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/13640336.asp>, 29.07.2010).

"Pfizer ilaç şirketinin yönetiminde olan doktor Peter Rost, şirketin muhasebe ve diğer konulardaki usulsüzlüklerini ilgili ABD makamlarına bildirmiştir. Rost'un 2004 yılında karar verme yetkisi ve sorumlulukları tümüyle elinden alınmıştır. 2005'te de şirketten kovulmuştur. 2006 yılında ise "Bir Sağlık Hitman'inin İtirafı" isimli kitabını yayınlamıştır" ([http://en.wikipedia.org/wiki/Peter\\_Rost\\_\(doctor\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Rost_(doctor)), 28.07.2010).

"Türkiye'de uluslararası ilaç devi Roche'un NeoRecomon adlı kanser ilacını, küçük bir depoya 88 bin TL'ye, SSK'ya (Sosyal Sigortalar Kurumu) ise 230 bin TL'ye fatura ederek, devleti yüksek fiyatla ilaç satarak, 8.2 milyon TL zarara uğrattığı, Başer Ecza Deposu dışındaki diğer depoların SSK ihalelerine katılmasına engel olduğu, böylece hâkim durumunu kötüye kullandığı, Roche'un pazar paylaşımı içine girdiği ve fiyat belirlediği, depolar arasında ayrımcılık yaptığı, ihalelerde ulusal rekabet mevzuatına aykırı davran-

dığı ve Roche'un iç denetim raporunda da rekabet kurallarının ihlal edildiği bilgisini ([www.rekabet.gov.tr/pdf/06-32-396-M.pdf](http://www.rekabet.gov.tr/pdf/06-32-396-M.pdf)) basına sızdıran Roche yöneticilerinden Veysi Mungan'ın, çalıştığı şirkette yaşanan skandalı açığa çıkarmasının ardından Whistleblowing ve etik sorunların kurumlar açısından önemi ortaya çıkmıştır" (Yılmaz, 2009:1455).

Time Dergisi 2003 yılının ilk sayısında bilgi ifşası gerçekleştiren üç kadını yılın insanı seçmiştir. "Yılın insanı seçilenlerden Sherron Watkins, ABD'nin en büyük 7. şirketi olan Enron'un Genel Müdür Yardımcısı iken şirketin içindeki muhasebe yolsuzluklarını fark etmiş, durumu şirketin CEO'suna bildirmiştir. Bunun üzerine pasif bir göreve atanınca işyerindeki yolsuzlukları ilgili mercilere bildirip, işten ayrılmış ve böylece Enron'un çöküşü ile sonuçlanacak süreci başlatmıştır. Yılın insanı seçilen Coleen Rowley ise bir FBI ajanıdır. 11 Eylül saldırılarını FBI'ın önceden bildiğini ortaya çıkarmıştır" (Aydın, 2003: 80). Rowley 11 Eylül'den aylar önce şüpheli bazı kişilerin ABD'de uçuş dersleri aldığını, hatta bunlardan Moussaoui'nin önemli bir şüpheli olduğunu amirlerine iletmış; olay gerçekleşince yazdığı 13 sayfalık raporu Senato İstihbarat Komitesi üyelerine vermiştir (Mercan vd., 169).

İngiltere'de etik dışı ve yanlış giden olayların ihbar edilmesi amacıyla 1998 yılında kurulan "ihbar hattı"na gelen aramalar ve olay içeriklerinin inceleme konusu yapıldığı Greenwich Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, 20 yılda 14.000 ihbar gerçekleştiği belirtilmiştir (PCaW Report, 2013). Araştırmada 1000 bilgilendirici (whistleblower) ve olay incelenmiş ve özetle aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır (PCaW Report, 2013: 4-6).

- Etik dışı veya suça konu olan ilk davranış alanı içinde birinci sırada etik ilkelerin ihlali, ikinci sırada finansal suçlar ve üçüncü sırada ise iş güvenliği yer almaktadır.
- Bilgi ifşasına konu olan davranış ve ihlallerin gerçekleştiği sektörler sırası ile sağlık, bakım hizmetleri, eğitim, hayırsever kuruluşları, mülki idareler ve finans sektörüdür.
- Bu suç veya etik dışı muamelelere en çok maruz kalan ve etkilenenler olayların %74'ünde müşteriler, hastalar gibi örgüt dışında olan ancak hizmet alanlardır.

- İhbar /ifşa edilen olayların %86'sı yaklaşık iki yıldır devam etmektedir.
- Bildirilen 1000 olayın %82'si örgüt içinde %15'i örgüt dışına, %3 ise sendikaya bildirilmiştir.
- Bilgi ifşa edenlerin %53'ü profesyonel ve nitelikli çalışanlardır.
- %60'ı içsel bildirmelerde kendi yönetimlerinden olumlu veya olumsuz herhangi bir rapor veya bilgi alamamış olduklarını belirtmişlerdir.
- Bildirilen yanlış uygulamaların %54'ünün bildirimden hemen sonra erdiği, diğerlerinin ise ilgili kurumlarda incelemeye alınarak gerekli yaptırım ve yargılamaların başlatıldığı belirtilmiştir.

Bu geniş çaplı araştırmada elde edilen bulgular bilgi ifşası sürecinin özellikle etik dışı uygulamaların, suç veya suça dönüşebilecek olayların, şiddet vakalarının önüne geçilmesinde önemli bir etki yarattığını göstermektedir.

Verilen örnekler daha kimliğini saklamadan ve örgüt dışına yapılan resmi veya resmi olmayan bilgi ifşası türüne girmektedir. Bilgi ifşasının kimliğini saklayarak gerçekleştirilmesi daha çok işini kaybetme kaygısı, iş çevresi ve toplumsal çevreden "ispiyoncu" damgasını vurulması gibi nedenlerle olmaktadır. Ülkemizde daha çok bu tür bilgi ifşasının daha fazla yaşandığı tahmin edilebilir bir durumdur. Sınırlı sayıda olan araştırmalar da bu düşünceyi destekler nitelikte bulgulara sahiptir.

Kocaeli'nde 2011-2012 öğretim yılında kamu okullarında yapılan bir araştırmada 164 öğretmene ulaşılmış, 32'sinin çalıştığı okulda yanlış eylemlere tanık olduğu ortaya çıkarılmıştır (Gökçe, 2014). Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanık oldukları yanlış eylemler hakkında bilgi uçurmaktan korktukları, bu yanlış eylemlerin düzeltilebileceklerine inanmadıkları ve bilgiyi ifşa ettiklerinde cezalandıracağını düşündükleri belirtilmiştir. Araştırma yanlış giden olayların farkında olan kişilerin ifşa konusunda çekingen davrandıklarını göstermektedir.

Kamu üniversitelerinden 123 araştırma görevlisi ile yapılan araştırmada ise Saygan ve Bedük (2013), ör-

gütsel etik iklim ile ahlaki olmayan davranışların duyurulması arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamazken, yardımsever etik iklim ile ahlaki olmayan davranışların duyurulması arasında zayıf bir ilişkiye rastlamışlardır. Etik sorunlarla karşı karşıya kalındığında ne yapılması gerektiği konusunda yol gösterici nitelikte, örgütteki ilke ve değerlere ilişkin algıyı ifade eden etik iklim algısının yüksek olması bilgi ifşasının da daha kolay biçimde yapılabileceği beklentisini getirmekle beraber, bu araştırmada beklenen ilişki tespit edilememiştir. Araştırma görevlilerinin bilgi ifşası eğiliminin düşük olduğu saptanmıştır.

2014 yılında Kayseri'de 376'den toplanan veri yapılan bir başka araştırma, bilgi ifşası niyeti taşımanın etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada psikolojik şiddete uğrama algısının moderatör değişken olarak değerlendirilmiş, bu algının yüksek olduğu durumlarda bilgi ifşasının etik iklim üzerindeki etkisinin zayıfladığı tespit edilmiştir (Demirtaş,2014).

Kağıt kalem soru formu tekniği ile veri toplandığında bile beyan edilen bilgilerin kendilerini zor duruma düşüreceği endişesi ile etik konularda ve özellikle etik dışı, suç ve şiddet içeren davranışların ifşası konusunda bireylerin oldukça çekingen davrandıklarını söylemek mümkündür. Bu durum, sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların birçoğunda bir sorunsal olmakla birlikte bu tür konuların hassasiyeti veri toplama aşamasında kendini daha çok hissettirmektedir.

Aslolan olan görmezden gelmek değil meydana gelen etik ve yasa dışı kategoride davranış ve uygulamaları önlemek üzere konuya yaklaşmaktır. Bu nedenle bireysel sorumluluk değil örgütsel ve toplumsal sorumluluk alanı olarak kabul edilerek örgütsel güven ortamı içinde birbirini kontrol edici bir nitelikte kullanılmasında yarar vardır. İşyerinde meydana gelen etik dışı, suç niteliği taşıyan veya suça eğilim davranışlarını işaret eden olayların görmezden gelinmesi tanıklık eden bireyi de ahlaki ve vicdani sorumluluk altında bırakmaktadır.

#### 4. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA BİLGİ İFŞASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Çalışanların bildirme eylemlerinin bilgi ifşası sayılabilmesi için bildirilen bu eylemin yasal ve/veya etik olmaması gerekmektedir. Çünkü burada önemli olan bildirilen olayın ya da durumun yasalara ve ahlaka aykırı olmasıdır (Aydın, 2003: 81). Dolayısıyla suç unsuru taşıması suç potansiyeline sahip olup olmaması etik tartışma zemininde yapılabilecektir. Ancak yasal açıdan sadece yasalara aykırı fiiller suç olarak tanımlandığından, bunların açığa çıkması ve ifşa edilmesi, önlem alınması, failerin cezalandırılarak mağduriyetlerin giderilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

2004 tarihli ve 5237 sayılı, Türk Ceza Kanunu'nda, "suçu bildirmeme", "kamu görevlisinin suçu bildirmemesi" ve "sağlık mesleği mensuplarının suçu bildirmemesi" başlıklı düzenlemeleri genel olarak bilgi ifşası için yasal zemin oluşturacak maddeler olarak yorumlanabilir. Çünkü 278. maddeye göre (1) işlenmekte olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) İşlenmiş olmakla birlikte, sebebiyet verdiği neticelerin sınırlandırılması hala mümkün olan bir suçu yetkili makamlara bildirmeyen kişi, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır... denilmektedir.

Madde 279'a göre ise (1) kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de, yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır, (2) Suçun, adli kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır (TCK, 2004: Madde 279) ifadeleri kamu görevlileri için bildirmenin zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Madde 280'e göre, (1) görevini yaptığı sırada bir suçun işlendiği yönünde bir belirti ile karşılaşmasına rağmen, durumu yetkili makamlara bildirmeyen veya bu hususta gecikme gösteren sağlık mesleği mensubu, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) sağlık mesleği mensubu deyiminden tabip, diş tabibi, eczacı, ebe, hemşire ve sağlık hizmeti veren diğer kişiler anlaşılır denilmektedir.

TCK bildirme yükümlüğü getirmekle birlikte mevzuatımızda bildirenlerin veya ihbar edenlerin korunmasına ilişkin yeterli bir düzenlemenin bulunmayışı söz konusu maddelerin hayata geçmesini de zedeleyecek bir ortam yaratmaktadır. Bu durumda ihbar veya bildirme davranışı ancak yukarıdaki cezalardan kaçınmak güdüsüyle gerçekleşebilecektir. Whistleblowing davranışı ve süreci bu bakımdan korunması ve desteklenmesi gereken bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Türk İş Hukuku mevzuatında bilgi uçurma ile doğrudan ilgili bir hüküm yer almadığı gibi; konu doktrinde de yeterince incelenmemiştir (Aydın, 2003,s.94).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e (Resmi Gazete Tarihi: 13.04.2005 Resmi Gazete Sayısı: 25785) göre Etik Davranış İlkeleri başlığı altında yer alan yetkili makamlara bildirim maddesinde kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler" ifadesi yer almaktadır. Devamında ise kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar denilmektedir. Bu düzenleme de bir bildirim yükümlüğü getirmekte ancak bildiren için yeterli bir koruma sağlamamaktadır.

Ülkemizde kurumlarda ve işletmelerde şikâyet ve ihbar mekanizmasının tam olarak işlememesi; nelerin, kime, hangi süreci takip ederek bildirileceği, muhatap alacağımız kişi ya da tarafların kim ya da kimler olduğunu tam olarak bilinmemesi sürecin işleyişine engel olmaktadır. Ayrıca yanlış uygulamalar ilgili kişi ya da kişilere bildirildiğinde ilgili kişilerin herhangi bir eyleme girişeceklerine inanıp inanmama davranışın gerçekleştirilmesindeki yönelik çekincelerden bir diğeridir (Özler vd, 2012, 183).

Uluslararası İş Örgütü'nün (ILO) 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki Sözleşmesi"nin 5. maddesinin C bendine göre; "işvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta

bulunmak” hizmet ilişkisine son verme için geçerli bir neden teşkil etmez denilmektedir (Aydın, 2002-2003: 89).

AB’de bilgi ifşası ve ihbar ile ilgili düzenlemeler yapılması gerekliliği Uluslararası Şeffaflık Derneği’nce sürekli dile getirilmiş ve bu konuda da yol alınmıştır. Bildiren/bilgi ifşasında bulunanlar için yasal koruma öneren kuruluş bu konuda bir rapor hazırlamıştır. Raporunda AB ülkelerinde korunma düzeyleri Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2: AB Ülkelerinde Bilgi İfşası Yapanları Koruma Yasalarını Kapsamı**

İLERİ DÜZEY KORUMA	KİSMİ KORUMA	SINIRLI KORUMA VEYA HİÇ KORUMA YOK
Lüksemburg Romanya Slovenya Birleşik Krallık	Avusturya Belçika Çek Cumhuriyeti Danimarka Estonya Fransa Almanya Macaristan İrlanda İtalya Hollanda Polonya İsveç	Bulgaristan Finlandiya Yunanistan Litvanya Portekiz Slovakya İspanya

**Kaynak:** *Transparency International, Whistleblowing In Europe Legal Protections, 2013, s.8*

Koruma düzeylerine göre AB ülkelerinin iyi uygulamalarda genel alışlagelmiş sınıflandırmadan farklı olduğu görülmektedir. Kısmi koruma sağlayan ülkelerde İsveç, Danimarka Fransa, Almanya Uluslararası Şeffaflık Endeksleri ile Uluslararası Rekabet Endekslerinde de üst sıralarda yer alan ülkelerdir (WEF, 2014). Finlandiya da şeffaflık ve etik uygulamalar ve kamu kurumlarının kalitesi bakımından yüksek skora sahip ülkeler arasında yer alırken, whistleblowinge ilişkin herhangi bir koruma sağlamayan ülke olması ilginçtir. Bunun etik kültürün yerleşmesi ve toplumsal olarak da üst seviyede olması ile açıklamak mümkündür. Bu tür ülkelerde koruma yasalarına ihtiyaç duyulmaması-

nın en büyük sebebi kurumlara ve bireylere olan güvenin üst seviyede olmasıdır.

## SONUÇ

Çalışma yaşamı bireysel kariyer hedeflerinin, kazanç hirsının belirgin hale geldiği ve insanların hem günlük hem de ömür olarak zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri bir yaşam alanıdır. Çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik tüm ilke ve esaslar aslında etik kaygılarla mı yoksa belirli bir düzeni koruma amaçlı mı yapılmaktadır? Tartışılması gereken en önemli konu budur.

Ülkemizde yaşanan ve yüreklerimizi dağlayan işçi ölümleri, yaralanmaları, işyerlerinde yaşanan şiddet olayları, yolsuzluk, psikolojik taciz ve saldırı örnekleri konunun gerek çalışma barışı gerekse insani boyutta ciddiyetle ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Meydana gelen etik dışı ve yasa dışı olan suç ve şiddet içeren olayların gizli kapaklı kalmaması, gün ışığına çıkarılarak sorumluların gerekli yaptırımlarla cezalandırılması, çalışma yaşamına olan güvenin tesisi için gerekli olduğu kadar kamu vicdanının da rahatlaması açısından oldukça önemlidir.

Uluslararası literatürde whistleblowing olarak ifade edilen “etik dışı/yasa dışı olay ve olguları bildirme” davranışı çalışma yaşamında bu tür olayların önlenmesinde önemli bir işlev yerine getirebilecek niteliktedir.

Türk Ceza Kanunu ve Etik İkelere İlişkin Yönetmelik’te belirtilen “suçu bildirim” yükümlülükleri çalışanlara ve özellikle kamu görevlilerine oldukça önemli bir görev vermektedir. Ancak belirtilen yükümlülüklerin gerçekten hayata geçirilmesi ve olayların bildirilmesi, bildirenler açısından bir koruma mekanizmasının varlığıyla mümkün olabilecektir. İşveren açısından bakılırsa, “işyerinde, kurumlarında suç işlenmesi, etik kuralların ve yasaların ihlali” oldukça olumsuz, itibarı zedeleyici bir durumdur. Sosyal sorumluluk ilkesi gereği işveren zaten çalışanların, işyerinin ve kurumunun her açıdan güvenliğini sağlamak zorundadır. Öte yandan gerek kamu gerekse özel işyerlerinde etik kültürün yerleşmesi, iletişim kanallarının açıklığı, şeffaflık, örgütsel

adaletin sağlanması, çalışanların motivasyon ve verimliliklerini artıracak uygulamalar, etkili liderlik hem suç ve şiddet olaylarının azalmasını sağlayacak hem de bildirme davranışı yoluyla çözüm aramak yerine kök önlemler alınması yolunda önemli adımlar olacaktır.

Bilgi ifşasından suç ve şiddet olaylarının işyerleri açısından önlenmesi ve etik dışı uygulamalara son verilmesinde bir araç olarak işlev görmesi için belirli şartların oluşması gerekmektedir. Hem kamu sektörü hem de özel sektör açısından etik dışı uygulamaların bir kısmı aynı zamanda yasa dışı ve suç niteliğinde davranış ve eylemleri içermektedir. İşçi çalıştırmaya ilişkin tüm yasal yükümlülüklerin ihlali, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine uymayarak çalışanların can güvenliğini tehlikeye atma, finansal konularda etik ve yasa dışı işlemler gerçekleştirme, rüşvet ve diğer yolsuzluk türleri, psikolojik şiddet, cinsel taciz, fiziksel şiddet gibi pek çok olgu suç tanımları kapsamında belirli yaptırımlarla karşılanmaktadır. Ancak bu yaptırım ve cezaların uygulanarak faillerin cezalandırılması ve suça eğilim içinde olanların caydırılması öncelikle bu olayların açığa çıkarılması, bildirilmesi veya farkedilmesini gerektirmektedir. Suçun veya yanlış uygulamanın mağduru olan kişilerin durumdan şikayetçi olmadıkları hallerde bilgi ifşasının işlevi önem kazanmaktadır. Toplumsal kültürün bu tür olayları kanişmiş olmasının, bilgi ifşacısının ispiyoncu olarak nitelendirilmesinin, işten çıkarılma ve çeşitli psikolojik baskılarla karşı karşıya kalma kaygılarının süreçten beklenen sonuçların gerçekleşmesini engelleyen bir etki doğurduğu açıktır.

Bu nedenle bilgi ifşasının hem özel sektör hem de kamu sektörü açısından, genel olarak da toplumsal ve ekonomik anlamda olumlu etkilenebileceği bir mekanizmanın yaratılması gerekmektedir. Bireysel ahlak, iş ahlakı, kamu vicdanı ve sosyal sorumluluk duygularının geliştirilmesi bilgi ifşasından beklenen yararları gerçekleştirmede ön koşullar olarak belirtilebilir. Bunun için iş yaşamına henüz girmemiş olan öğrencilerin, yeni çalışmaya başlamış olanların ve çalışma yaşamında belirli deneyim ve kıdeme sahip olanların etik, iş ahlakı ile sosyal sorumluluk duygularının geliştirilmesine yönelik; bilgi ifşasının suçu ve şiddeti önleme yolunda kullanılacak bir seçenek olarak algılamalarını sağlayıcı eğitim ve politikalar izlenmelidir.

## KAYNAKÇA

Aktan Coşkun Can (2006), "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlakî Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Mercek Dergisi*, Ekim-2006.

Aydın U. (2003), "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması (Whistleblowing)", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2002-2003, ss.79-100.

Ayrancı Ü.; Yenilmez, Ç.; Günay, Y. ve Kaptanoğlu, C. (2002) "Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3, ss.147-154.

Aytaç M., Aytaç S. ve Bayram N. (2007), "Suç Türlerini Etkileyen Faktörlerin İstatistiksel Analizi" 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi 24-25 Mayıs 2007 – İnönü Üniversitesi, Malatya.

Aytaç S.; Bilgel, N.; Yıldız, S. (2011), *İşyerinde Şiddet*, (Editörler: Serpil Aytaç ve Nuran Bayram), İstanbul: Beta Yayınevi, ss.27-72.

Bradburn R. (2001). *Understanding Business Ethics*, London: Continuum.

Brodie P. P. (1998). Whistleblowing: A Moral Dilemma, *Plastic Surgical Nursing*, Vol. 18, pp.56-57.

Clinard Marshall B. and Richard Quinney (1973 [1967]) *Criminal Behavior Systems: A Typology*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Çakır Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Çiğdem S. (2013), Büro Yönetiminde Whistleblowing ve Etik İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı, ss. 93-108.

Demirtaş Ö. (2014), "İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* Cilt/Vol:43, Sayı/No:1, 2014, ss.136-156.

Dursun S. (2012), İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi:Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa: 103-113.

Friedrichs David O. (2002), "Occupational Crime, Occupational Deviance, and Workplace Crime: Sorting Out The Difference", Criminal Justice, 2002 Vol. 2(3): 243-256.

GAP-, (2014), Government Accountability Project <http://www.whistleblower.org/program-areas/government-employees>, erişim tarihi: 28.08.2014.

Gerçek H., (2005), "Mühendislikte Etik Sorunların Ele Verilmesi", Madencilik Dergisi, Cilt 44, Sayı 4, Sayfa 29-38.

Gökçe A. T. (2014). "Okullarda Bilgi Uçurma: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 22, ss. 261-282.

Green G. (1997) Occupational Crime. Chicago, IL: Nelson-Hall Publishers.

Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, Yıl:5, Sayı:2, 1996, ss.

Hersh, M.A. (2002), "Whistleblowers-Heroes or Traitors?: Individual and Collective Responsibility For Ethical Behaviour", Annual Reviews in Control, V.26, s.243-262.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Peter\\_Rost\\_\(doctor\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Rost_(doctor)), 28.07.2010.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Stephen\\_Bolsin](http://en.wikipedia.org/wiki/Stephen_Bolsin), 28.07.2010.  
<http://medyafaresi.com/haber/29.07.2010>.

<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/13640336.asp>, 29.07.2010.

İşsevenler O.V., (2012), "Suç Kavram ve Teorisine Dair Bir Deneme", İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Mecmuası,Cilt LXX, Sayı 2, ss. 51-58.

Kızmaz Z. (2005), "Sosyolojik Suç Kuramlarının Suç Olgusunu Açıklama Potansiyelleri Üzerine Bir Değerlendirme", C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2005 Cilt : 29 No: 2, ss. 149-174.

Martino VD, Musri M. (2001), Guidance For The Prevention of Stres and Violence at the Workplace. Kuala Lumpur. Ministry of Human Resources Malaysia, Department of Occupational Safety and Health Malaysia, ISBN: 983-2014 ss.18- 2.

MEB (2011). Adalet, Kriminoloji, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, erişim: [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller\\_pdf/Kriminoloji.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Kriminoloji.pdf), erişim tarihi: 22.04.2015.

Mercan N, Altınay A. ve Aksanyar Y. (2012), Whistleblowing (Bilgi İfşası, İhbar) Ve Yolsuzlukla Mücadelede İç Denetimin Değişen ve Gelişen Rolü", Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 2, ISSN: 1309 -8039 (Online).

Nayır, D. Z. (2005), " Kurumsal Etik Ve Whistleblowing" Pozitif Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul,

Özler D. E., Dil Şahin M. ve Giderler Atalay C. (2010), "Teorik Bir Çerçeve de Whistleblowing Etik İlişkisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,11(2), ss.169-194.

Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. Journal of Business Ethics, 82, pp. 929-939.

PCaW (2013), "Whistleblowing: The Inside Story", A Research Project by Public Concern at Work, University of Greenwich, London, May 2013.

Rogers KA, Chappell D. Preventing and Responding to Violence at Work. Geneva: International Labour Office.

Saygan S. ve Bedük A. (2013), " Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik



İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:28, Sayı:1, Y.I, ss.1-23.

Serenli A. “Whistleblowing: İhbarcılık Kurumu ve Korunması”, [http://www.isdam.org.tr/img/20150123\\_\\_1793939472.pdf](http://www.isdam.org.tr/img/20150123__1793939472.pdf), erişim tarihi: 20.04.2015.

Ulusoy Z. D. (2013), “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, TBB Dergisi, 105, ss. 129-170.

WEF. (2014), The Global Competitiveness Report 2014 – 2015, World Economic Forum, Professor Klaus Schwab, Geneva.

WHO (2002). World Report on Violence and Health. Geneva.

WHO, 2002, World Report on Violence and Health, Geneva.

Wiskow, C. (2003) Guidelines on Workplace Violence in the Health Sector: Comparison of Major Known National Guidelines and Strategies: United Kingdom, Australia, Sweden, USA OSHA and California.

Yıldız A. N. ve Kaya M.(2009), “İşyerinde Şiddet”, Toplum Hekimliği Bülteni, Cilt 28, Sayı 3, Eylül-Aralık, ss.1-6.

Yıldız S., Sam N.ve Bayram N. (2007)., “Kentte İşlenen İşyeri Suçları: Bursa İli Örneği”, Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXVI, Sayı 2, , S. 23-37.

Yılmaz E. G. (2009). “Kurumsal İletişim ve Prensiplere Dayalı Kurumla Uyuşmazlık Davranışı: Whistleblowing”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Küresel Diyalog, Uluslararası Davraz Kongresi, 24-27 EYLÜL 2009, Isparta, ISBN: 9789944452342, ss.1455-1479.



### **Doç. Dr. Dilek BAYBORA**

Anadolu Üniversitesi, İİBF  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,  
Öğretim yesi

1992 yılında Uludağ niversitesi alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun olmuştur. Anadolu Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim dalındaki yüksek lisansını 1995 yılında tamamlamıştır. Doktorasını da Anadolu niversitesi alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalında 1999 yılında tamamlamıştır. 2009 yılında Sosyal Politika alanında doçent olmuştur. Yayımlanmış kitapları ve makaleleri bulunmakta olup halen Anadolu niversitesi alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümde ğretim yesi olarak görev yapmaktadır.

## MAKALE 2

## ÖZ

## BİRLEŞİK KRALLIKTA İŞTE AİLE HAKLARI

18. yüzyılda sanayileşmenin başladığı Birleşik Krallık gibi ülkelerde çocuklar da dahil olmak üzere ailenin tüm üyelerinin aile ekonomisine katkı yapmaları bekleniyordu. 19. yüzyılda erkekler işgücünde baskın hale gelmişlerdir. Kadınlar, işgücü piyasasında ikincil işgücü olarak görülmekte ve toplumda eş ve anne rolleri ağırlık taşımaktaydı. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise kadınlar işgücüne büyük ölçüde katılmış ve ailede iki kişinin gelir elde ettiği aile modeli baskın hale gelmiştir. Kadınlar, çocuklara bakmanın yanı sıra ev işlerinden sorumludurlar ve çalışma hayatında da yer almaktadırlar. İşte aile haklarına ilişkin düzenlemeler, hem kadınların işgücü piyasasında yer almalarını kolaylaştırmakta hem de erkeklerin de ailevi konularda daha fazla sorumluluk üstlenmesine yardımcı olmaktadır. Birleşik Krallıkta işte aile haklarına yönelik politikalar, diğer Avrupa Birliği üyesi devletlerdeki politikalarından oldukça farklı şekilde ortaya çıkmıştır. Son yıllarda çocukların refahının esas amaç olarak ele alınmasıyla birlikte çalışan ailelerde artan şekilde iş ve aile sorumluluklarına odaklanılmış ve önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

İşte aile hakları konusunda ülkelerdeki düzenlemeler ve uygulamalar arasında farklılıklar olmakla birlikte konunun belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür. Bu çalışmada genel olarak Birleşik Krallıkta aile haklarından bahsedildikten sonra cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın diğer türleri, analık ve babalık hakları ile esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** işte aile hakları, analık hakları, babalık hakları, esnek çalışma.

## ABSTRACT

## THE FAMILY RIGHTS AT WORK IN THE UNITED KINGDOM

In the 18<sup>th</sup> century, in countries where the industrialization began, such as the United Kingdom, it was expected from all members of the family to contribute to the economy of the family, including children. In the 19<sup>th</sup> century, the men became dominant in the labour force. The women were considered as the secondary labour force in the labour market. Since the second half of the 20<sup>th</sup> century, the women have been contributed to labour force widely and the family model, in which both the man and woman earn money, has become dominant. In addition to children care, the women have been responsible for the house work and they also take place in working life, too. The regulations about the family rights at work not only make it easier for the women to take place in labour force market, but also help to the men to take more responsibility for family issues. Policies towards family rights at work have come up rather differently in the United Kingdom than those in other European Union member states. Work and family responsibilities in families, which consider child welfare to be the main purpose, have increasingly been focused on lately, thus significant advancements have been made.

While there are different regulations and practices for family rights at work in different countries, it is possible to sum up the matter under certain titles. In this study, we shall focus on gender discrimination, other types of discrimination, maternity and paternity rights, and regulations related to flexible working, of course following the discussion on family rights in the United Kingdom in general.

**Key Words:** Family rights at work, maternity rights, paternity rights, flexible working.

# BİRLEŞİK KRALLIKTA İŞTE AİLE HAKLARI THE FAMILY RIGHTS AT WORK IN THE UNITED KINGDOM

## GİRİŞ

Sanayileşme, hem çalışma yaşamında hem de toplumda birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde, işgücü içinde erkekler baskın hale gelmiş ve ailede de erkeğin para kazanarak evin geçimini sağladığı, kadının ise eş ve anne rolünü üstlendiği aile modeline bağlı olarak kadınlar ikincil işgücü olarak görülmüşlerdir. Kadınların işgücüne zaman içinde daha fazla katılmalarıyla ailede iki kişinin gelir elde ettiği aile modeli baskın hale gelmiştir. Toplumda yaşanan değişimlerle birlikte evlilik ve aile oluşturma sonuçları ve anlamı değişmiştir ve değişmeye de devam etmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranları artmakla birlikte erkeklerin aileye ilişkin işlere çok fazla katılmadıkları ve kadınların çalışma yaşamındaki yükümlülüklerinin yanı sıra aileye ilişkin yükümlülüklerinin de devam etmesi nedeniyle iş yüklerinin iki katına çıktığı görülmektedir. Kadınların iş yüklerinin, erkeklere kıyasla daha fazla olması istihdam edilmeleri konusunda ne yazık ki engel oluşturmaktadır. Ayrıca hem erkek hem de kadın çalışanlar, işleri ile aile yaşamları arasında uzlaşmayı sağlayamadıkları için kendilerini daha fazla stres altında hissetmekte ve bu durumun birçok olumsuz yönü de bulunmaktadır.

1997 yılından beri "işte aile hakları", "aile dostu" ve "iş ve aile dengesi" kavramları basın, örgütler tarafından ve işverenlerin politikaları kadar sık sık hükümetler tarafından da kullanılmaktadır. Aslında farklı kavramlarla ifade edilmekle birlikte bu kavramların hedefinin aynı ve birbiriyle bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü işte aile hakları ile çalışma yaşamında yer alan kişilerin, iş ve aile yaşamları arasında dengenin kurulması ve bu şekilde kişilerin, hem aile yaşamlarında hem de iş yaşamlarında mutlu, huzurlu, verimli ve üretken bireyler olmaları hedeflenmektedir.

Ülkeler arasında işte aile haklarına ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar arasında farklılıklar olmakla birlikte konunun belirli başlıklar altında toplanabilmesi mümkündür. Çalışmamızda, önce genel olarak Birleşik Krallık'ta (UK) işte aile hakları konusuna değinildikten sonra bu kapsamda cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın diğer türleri, analık ve babalık hakları ile esnek çalışma üzerinde durulacaktır. Son olarak konuya ilişkin genel bir değerlendirme yapılacaktır.

## 1. BİRLEŞİK KRALLIK'TA İŞTE AİLE HAKLARINA GENEL BAKIŞ

UK'de işte aile haklarına yönelik politikalar, diğer Avrupa Birliği (AB) üyesi devletlerdeki politikalarından oldukça farklı şekilde ortaya çıkmıştır<sup>1</sup>. UK, 1997 yılından önce iş ve aile bakım sorumluluklarının birleştirilmesine yardım etme amacı güden politikalar konusunda batı Avrupa'nın gerisinde kalmış ve birbirini izleyen hükümetler kesin ve açık bir şekilde aile politikalarının gelişiminden sakınmıştır<sup>2</sup>.

UK'de zaman içinde işte aile haklarına önem verilmesinin altında yatan nedenlerden biri, demografik etkenlerdir. Çünkü gelecekte, nüfusun ve işgücünün yaşlanmasına bağlı olarak önemli bir nitelik azalmasının olması beklenmektedir. UK'de kadın ve erkeklerin ücretli ve ücretsiz işte çalışmalarına ilişkin gelişim modellerinin, diğer batı Avrupa ülkelerinden kısmen farklı olduğu görülmektedir. Çünkü kadınların istihdam oranları, 1980'li yıllarda hızla artmış ve Lizbon hedefi olan %60'a 1990'lı yılların başında ulaşılmıştır. Sonraki yıllarda kadınların istihdam oranları yavaşlamakla birlikte işgücünde, kadınların sayısı artmaktadır. Ayrıca kadın istihdamı, bağımlı çocuğu olan kadınlar arasında yüksektir. Ekonomik değişiklikler, kadınlar açısından da çalışma sürelerinde artışa yol açmıştır. Ancak uzun çalışma sürelerinin, iş verimliliği ile sağlıklı ve iyi olma durumunda olumsuz sonuçları olduğu da bilinmektedir<sup>3</sup>. Araştırmalar, işgücünde bulunan gençlerin geleneksel iş beklentilerinin dışında ailelerine daha fazla zaman ayırmak yönünde beklentileri olduğunu da göstermektedir<sup>4</sup>.

İşte aile hakları ile iş ve aile yükümlülükleri arasında dengenin sağlanması, hem erkekler hem kadınlar için ulaşılmak istenen bir durumdur. 1997 yılına kadar hükümet politikası, işverenlere işte aile haklarına yönelik politikaların benimsenmesiyle sağlanabilecek avantajlara işaret edilmesi şeklinde gelişmiştir. 1997 yılından itibaren ise birbirini izleyen İşçi hükümetleri, "iş ve aile dengesi"ni ilk defa politika alanlarından birisi yapmış ve 1997-2006 dönemindeki belgelerde bunlara ilişkin göndermeler devam etmiştir<sup>5</sup>.

İşçi Partisi, 1997 yılında iş ve aile dengesi alanına müdahale sözüyle iktidara gelmiştir<sup>6</sup>. Nitekim, 1997 yılında İşçi hükü-

metinin seçiminden itibaren kamu harcamalarının, çocuk bakım hizmetlerinin gelişimi ve bakım izinleriyle önemli oranda arttığı görülmektedir. İşte aile haklarına yönelik politikalar, ilk dönemin sonunda politika belgelerinde de baskın olmuştur. Ayrıca, ebeveyn iznini bir yükümlülük olarak öngören Avrupa Sosyal Şartı'nı imzalama sözüyle harekete geçilmiş ve 1998 yılında yayınlanan Ailelerin Desteklenmesi Yeşil Belgesi (The Home Office's Green Paper Supporting Families), aile politikasında ilk açık hükümet belgesi olmuştur<sup>7</sup>.

İşçi Partisi'nin işte aile hakları alanında ilk büyük politika girişi, 1998 yılında Ulusal Çocuk Bakım Stratejisi (The National Childcare Strategy) yayını ile olmuş ve çocuk bakım hizmetlerine yatırım 2010 yılına kadar artarak devam etmiştir<sup>8</sup>.

Analık ve Ebeveyn İzni Düzenlemeleri 1999'da (The Maternity and Parental Leave etc. Regulations-MPLR)<sup>9</sup>, 13 haftadan oluşan ücretsiz ebeveyn izni hakkı düzenlenmiştir. İşçi Partisi tarafından ücretli ebeveyn izni imkânları tartışılmakla birlikte uygulamaya geçirilememiştir. "Düzenli" ödemeli analık izni, 1999 yılında 18 haftaya, 2003 yılında 26 haftaya, 2007 yılının Nisan ayında 9 aya ve 2010 yılında 12 aya çıkarılmıştır. Ayrıca, ücretsiz izin süresi uzatılmış ve işe geri dönme hakları geliştirilmiştir<sup>10</sup>. 2010 yılında ödemeli ilave babalık iznine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ayrıca yine 2010 yılında, istihdam bürosu işçilerine benzer hakların sağlanmasına yönelik düzenleme uygulamaya geçirilmiştir.

Hükümet, uygulanan politikaların genel olarak hastalık devamsızlığını azalttığını, verimlilik, moral ve bağlılığı geliştirdiğini ortaya koyan araştırma sonuçlarını kullanmış ve 2000 yılındaki Yeşil Belgede, "aileler için ne iyiyse ekonomi için iyidir" ve "başarılı olmak için işgücü piyasasının taleplerine karşılık çocukların ve ailelerin ihtiyaçları değişik tokuş edilemez, ancak birlikte ilerlemelidirler" mesajı verilmiştir. Ailelere esnek çalışmayı "talep hakkı", Nisan 2003 tarihinde uygulamaya konulmuş ve 2004 yılına kadar 6 yaşından küçük çocukları (yaklaşık 1.000.000 aile) olan çalışanların %24'ü talepte bulunmuş ve taleplerin %86'sı kabul edilmiştir. 2004 yılına kadar aile refahına odaklanılmış, 4 yaşındaki çocuklar için çocuk yuvası eğitimi ile çocuk bakım önlemlerinin kapsamı genişletilmiştir<sup>11</sup>.

<sup>1</sup> Lewis, Campbell, 2007: 366.

<sup>2</sup> Lewis, 2010: 150.

<sup>3</sup> Maybery, 2006: 28-29; Lewis, 2010: 141.

<sup>4</sup> Daha fazla bilgi için bkz. Baybora, 2014: 5 vd..

<sup>5</sup> Lewis, 2010: 141, 150.

<sup>6</sup> Lewis, Campbell: 11.

<sup>7</sup> Lewis, 2010: 2-3, 149-151; Lewis, Campbell, 2007: 367-369.

<sup>8</sup> Lewis, 2010: 154; Fleckenstein, Lee, 2014: 611.

<sup>9</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukSI/1999/3312/contents/made>.

<sup>10</sup> Lewis, 2010: 168; Lewis, Campbell: 14-15; Daly, 2010: 437.

<sup>11</sup> Lewis, Campbell, 2007: 369-371; Lewis, Campbell: 19-20.

UK'de işte aile hakları, son yıllarda belirgin bir şekilde değişmiştir. Çocukların refahının esas amaç olarak ele alınmasıyla birlikte çalışan ailelerde artan şekilde iş ve aile sorumluluklarına odaklanılmıştır. Bu durumun sonucu da analık, evlat edinme, babalık, ebeveyn izni ve esnek çalışma talebini kapsayan işte aile haklarına ilişkin paket olmuştur<sup>12</sup>.

UK'de Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 (The Children and Families Act)<sup>13</sup> ile İstihdam Hakları Kanunu 1996'ya (The Employment Rights Act-ERA)<sup>14</sup> "Paylaşılmış Ebeveyn İzni"ne ilişkin bölüm ilave edilmiştir. Ayrıca, birçok kanunda da değişiklik yapılmış ve düzenlemeler, 22 Nisan 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Paylaşılmış Ebeveyn İzni Düzenlemeleri 2014 (The Shared Parental Leave Regulations)<sup>15</sup> ve Paylaşılmış Ebeveyn Parası Düzenlemeleri 2014 [The Statutory Shared Parental Pay (General) Regulations]<sup>16</sup> 01 Aralık 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeler, ebeveyn iznine esnek bir yaklaşım getirmek suretiyle ailelere, ebeveyn iznini nasıl ve ne zaman alacakları konusunda seçim yapmalarına imkân sağlamıştır<sup>17</sup>.

UK'de işte aile hakları kapsamında aşağıda cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığın diğer türleri, analık ve babalık hakları ile esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

## 2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Sanayileşmeyle birlikte kadınlar, ev dışında çalışma yaşamında yer almışlar ve zaman içinde de ekonomik nedenlerle ve piyasanın işgücü ihtiyacına bağlı olarak çalışma yaşamına daha fazla katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınlar, çalışma yaşamında daha çok yer almakla birlikte toplumda hala kadının yerinin evi olduğu düşüncesi geçerliliğini korumakta ve kadınların toplumsal rolü, eş ve anne olarak tanımlanmaktadır. Toplumda, gelir sağlama rolü erkeklerle verilmiş olup kadınların çalışma yaşamında bulunması, aileye destek mahiyetinde görülmektedir. Kadınların işgücü piyasası içinde yer alması, onu geleneksel rolünden biraz

uzaklaştırmakla birlikte kadınlar hem çalışma yaşamı içinde üzerlerine düşenleri hem de geleneksel rollerini yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Erkeklerin, aile işlerine daha fazla katılmaları sağlanmaya çalışılmakta ve buna yönelik düzenlemeler, hem uluslararası mevzuatta hem de ülkelerin ulusal mevzuatında yapılmaktadır. Çalışma yaşamında, hem kadın hem erkek tüm çalışanlar, iş ve aile sorumlulukları arasında olduğu kabul edilen uyumsuzluk nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaksızın çalışabilmeli, bir işte çalışmaya karar verdiklerinde, işgücü piyasasına girdiklerinde veya çalıştıkları zaman aile sorumluluklarına bağlı sınırlamalardan bağımsız olmalıdırlar. Ancak, iş ve aile sorumlulukları arasında dengeyi sağlama çabasının, özellikle kadınlar açısından mesleklerinde fırsat eşitliği ve eşit muameleyi etkilediği görülmektedir<sup>18</sup>.

UK'de cinsiyet ayrımcılığı, Eşitlik Kanunu 2010 (The Equality Act-EK)<sup>19</sup> içinde düzenlenmiştir. UK'de iç mevzuatın, istihdam ve çalışma konusunda kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Eşit Muamele Yönergesi<sup>20</sup> ve hamile ve yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işte sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesini teşvik edici önlemlerin yer aldığı 92/85/EEC sayılı Hamile Kadınlar Yönergesi'ne<sup>21</sup> göre yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir<sup>22</sup>.

EK 2010 Bölüm 5 Kısım 1'de, Kanunun kapsamında yer alanlar sıralanmıştır. Buna göre;

- Çalışanlar ve işe başvuranlar (m.39),
- Silahlı kuvvetler mensupları<sup>23</sup>(m.83)
- Alt işveren işçileri (m.41)
- Polis memurları (m.42),
- Ortaklar ve sınırlı sorumlu ortaklar (m.44-45),
- Avukatlar (m.47-48),
- Özel sektör yöneticileri ve kamu organları üyeleri (m.49-51),
- Yeterlilik kurumları (m.53),

<sup>18</sup> Baybora, 2007: 39; Work....

<sup>19</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

<sup>20</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML>.

<sup>21</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:en:html>.

<sup>22</sup> Beale, 2012: 15.

<sup>23</sup> Silahlı kuvvetler mensupları, çalışan olarak kabul edilmekle birlikte bazı özel usul hükümlerine tabidirler. Bir iddiada bulunmadan önce konu hakkındaki şikâyetlerini kendi birimlerine sunmaları gereklidir. İddialarını sunmak için eylemden itibaren 6 ayları bulunmaktadır [EK 2010 m.121(1), 123(2)].

<sup>12</sup> Weldon-Johns, 2011: 26.

<sup>13</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/contents/enacted>.

<sup>14</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents>.

<sup>15</sup> [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/ukxi\\_20143050\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/ukxi_20143050_en.pdf).

<sup>16</sup> [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/ukxi\\_20143051\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/ukxi_20143051_en.pdf).

<sup>17</sup> [http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination\\_and\\_equal\\_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update](http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination_and_equal_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update).

- i. İstihdam hizmetleri (m.55),
- j. Sendikalar (m.57),
- k. Yerel yönetim üyeleri (m.58)

EK 2010'nun uygulama alanı içinde yer almaktadırlar.

EK 2010 Bölüm 2 Kısım 1'de, Kanunla koruma altına alınan özellikler yaş, engellilik, cinsiyet değiştirme, evlilik ve medeni birliktelik<sup>24</sup>, hamilelik ve analık, ırk, din veya inanç, cinsiyet ve cinsel eğilim olarak sıralanmıştır (EK 2010 m.4). EK 2010 Bölüm 2 Kısım 2'de ise Kanun kapsamında yasaklanan davranışlar düzenlenmiştir. EK 2010, işte aile hakları kapsamında aşağıdaki ayrımcılık davranışlarını yasaklamaktadır.

- a. Hamilelik veya analığa bağlı doğrudan ayrımcılık (m.18),
- b. Cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık (m.13),
- c. Evlilik veya medeni birliktelik temelinde doğrudan ayrımcılık (m.13),
- d. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı (m.19),
- e. Evlilik veya medeni birliktelikle ilgili dolaylı ayrımcılık (m.19),
- f. Cinsiyet veya cinsel eğilimlere bağlı taciz (m.26),
- g. Mağduriyet (m.27),
- h. Analık izni sırasındaki ödemenin hesaplanmasıyla ilgili eşit olmayan şartlar (m.73-74) gibi bazı durumlara ilişkin eşit olmayan ödeme ve diğer sözleşmeden doğan şartlar ve koşullar (m.65-66).

Mevzuatta yer alan bu düzenlemelerle kadınların, daha fazla sayıda yer almaya başladıkları ve sayılarının daha da artmasının istendiği işgücü piyasasında, toplumda, geçmişten gelen kadına ilişkin düşünce yapısının etkisiyle ayrımcı davranışlarla karşılaşmaları önlenmek istenmiştir.

### 3. AYRIMCILIĞIN DİĞER TÜRLERİ

UK'de işte aile hakları kapsamında cinsiyet ayrımcılığını yukarıda inceledik. Ancak işte aile haklarıyla ilgili ayrımcılık iddialarının kapsamı, karşımıza çok daha geniş olarak çıkmakta

<sup>24</sup> İngiltere'de medeni birliktelik, aynı cinsiyetten olan iki kişinin medeni birliktelik belgesini imzalamak suretiyle kayıt edilerek birçok kanuni konuda evli çiftlerle aynı haklara ve yardımlara sahip olmalarını sağlayan bir uygulamadır. Medeni Birliktelik Kanunu 2004 (the Civil Partnership Act), 5 Aralık 2005 tarihinde İngiltere'de yürürlüğe girmiştir (<http://www.cornwall.gov.uk/advice-and-benefits/civil-partnerships/what-is-civil-partnership/?page=14470>; <http://www.civilpartnershipinfo.co.uk/> (12.11.2013)).

ve diğer ayrımcılık türleriyle de ilişkisinin olduğu görülmektedir. Aşağıda kısaca bunlar üzerinde durulacaktır.

#### 3.1. Irk Ayrımcılığı

UK'de işte aile haklarının uygulanmasında, ırk ayrımcılığı söz konusu olabilir. Mesela ebeveyn izni, beyaz tenli bir çalışana verilirken Afrika kökenli bir çalışana verilmemişse bu doğrudan ırk ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir. İşte aile hakları kapsamında ırk ayrımcılığı konusunda bir diğer önemli konu da, başka bir ırktan evlat edinmelerde söz konusu olabilir. 2011 yılı Şubat ayında gözden geçirilen Merkez Yönetim Rehberi'nde (The Central Government Guidance), ırk ve etnik kökenin evlat edinme konusunda olumsuz bir etki yapmamasına büyük vurgu yapılmıştır. Burada çift/bekâr olarak nitelenen kişilerin statüleri, yaşları veya çocukla aynı ırkı veya kültürel geçmişi paylaşmaması nedeniyle evlat edinme taleplerinin reddedilmesi konusunda yapılacak bir uygulamanın çocuk merkezli olmadığı ve kabul edilemeyeceği ifade edilmiştir<sup>25</sup>. EK 2010'da, kamu otoritelerinden hizmet sunumlarını ayrımcı olmayan bir şekilde sunmaları istenmiştir (EK 2010 m.29).

#### 3.2. Cinsel Tercih Nedeniyle Ayrımcılık

UK'de Babalık ve Evlat Edinme İzinleri Düzenlemesi 2002'de (The Paternity and Adoption Leave Regulations-PALR)<sup>26</sup>, babalık izninin aynı cinsiyetten olan çiftler için de geçerli olacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Çünkü PALR 2002'de "eş", çocuğun annesi veya evlat edinenle olan ilişkisinde, aile ilişkisinin sağlanması için anneye veya evlat edinenle ve çocukla yaşayan kişi (anne veya evlat edinenle aynı veya farklı cinsiyetten) olarak tanımlanmıştır [PALR 2002 m.2(1)]. Dolayısıyla eş, doğumla veya evlat edinme yoluyla bir çocuk sahibi olduğunda onların erkek veya kadın olmaları fark etmeksizin babalık izni alabilirler ve kanuni hakların ödenmesi de aynı şekilde olur<sup>27</sup>. UK'de, 2013 yılı Temmuz ayı itibarıyla aynı cinsiyete sahip kişilerin evliliğine ilişkin Kanun kabul edilmiştir. Bu şekilde, aynı cinsiyete sahip çiftler de evlilik yoluyla diğer çiftlerle aynı kanuni haklara sahip olmuşlardır<sup>28</sup>. Taşiyıcı annelik durumunda doğuran anne, analık izni niteliklerine sahip olan kişidir. Taşiyıcı annelik yoluyla çocuk sahibi

<sup>25</sup> Fraser Butlin, 2012: 232-233.

<sup>26</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2788/made/data.pdf>.

<sup>27</sup> Fraser Butlin, 2012: 233.

<sup>28</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/planet/23757089.asp>.



olmada ise sadece kanuni aile, babalık izni alabilmektedir. Aynı cinsiyetten olanların evlenmelerine izin veren Kanunla birlikte birçok sorunun önüne geçildiği söylenebilir. Ebeveyn izni, esnek çalışma isteği hakkı ve bakılması gereken bağımlılar için boş zaman, heteroseksüel çiftler kadar aynı cinsiyetten olan çiftler için de söz konusu olmuştur<sup>29</sup>.

EK 2010 m.29, hizmetlerde ayrımcı olmayan önlemlere ilişkindir. Evlat edinme bürosunun, aynı cinsiyetten çiftlere evlat edinme hizmetini sunmayı reddetmesi kanun dışıdır ve böyle bir davranış EK 2010 m.29'un ihlal edilmesi anlamına gelmektedir<sup>30</sup>.

### 3.3. Dini Nedenlerle Ayrımcılık

Evlat edinme veya çocuğa koruyucu aile olma konusunda dinin son zamanlarda oldukça önemli bir hale geldiği görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, çocuğun doğumu nedeniyle gerçekleştirilecek dini ritüeller için izin isteğine, ailevi nedenlerle istenecek diğer izinlerden farklı davranılmasıdır. İzin isteği reddedildiğinde, doğrudan ayrımcılık olarak dikkate alınmaktadır. Mahkeme için isteğin hangi nedenle reddedildiği önemlidir. Dini nedenlerle olduğu ortaya çıktığında, bu açık bir şekilde ayrımcılık olarak kabul edilmektedir. Bu durumda kıyaslama yapılacak kişi, dini bir nedenle olmaksızın belirli bir günde izin isteyen biridir. İzin isteğinin, işveren tarafından işle ilgili bir nedene bağlı olarak reddedilmesi daha muhtemeldir. Böyle bir durumda çalışanın, reddetmenin EK 2010 m.19 kapsamında dolaylı ayrımcılık oluşturduğunu ispatlaması gerekir. Dini ritüeller, dezavantaj oluşturan iyi bir kanıt olarak sunulmalıdır. Dini inanış gereği belirli bir günde yapılması gerekli olan ve çalışma zamanı dışında yapılamayan belirli bir dinsel ritüeli yapmak istemek ve izin isteğinin reddedilmesi nedeniyle ritüelin yapılamamasının çalışan için dezavantaj olacağı açıktır. Ancak,

<sup>29</sup> Fraser Butlin, 2012: 234; <http://www.rcm.org.uk/college/support-at-work/workplace-advice/flexible-working/>.

<sup>30</sup> Fraser Butlin, 2012: 236-237.

dini gereklilik olarak ritüel ve zamanlamasını dikkate almak suretiyle bu durum birarada incelenmelidir<sup>31</sup>.

### 3.4. Yaş Ayrımcılığı

EK 2010 kapsamında, yaş da korunan özellikler arasında yer almaktadır. Ancak yaş ayrımcılığı, kanuni bir amaca ulaşmanın uygun bir yolu olarak görüldüğünde EK 2010 m.13(2) kapsamında haklı görülebilir<sup>32</sup>. Nitekim EK 2010, çocuk bakımı ve çocuk bakımına yardım önlemleri kapsamında ayrımcılık ilkesine özel bir istisna sağlamaktadır. Kanuna göre, kişinin sadece belirli yaş grubundaki çocukların bakımını sağlaması veya bu konuda düzenlemeler yapması veya şartları kolaylaştırması yaşa ilişkin ayrımcılıkla ilgili önlemleri ihlal etmeyecektir. Çocuk bakım şartlarını kolaylaştırmak, çocuk bakım önleminin maliyetinin tamamının veya bir kısmının ödenmesini, çocuk bakımı için aileye uygun birinin bulunmasına yardım edilmesini, ailenin çocuklarının bakımına daha fazla zaman harcamasının sağlanmasını veya başka şekilde bakımla ilgili onlara yardımcı olmayı içermektedir. Yalnız çocuğun, 17 yaşından küçük olması gereklidir [EK 2010 Liste 9 m.15(1), (3)-(4)].

### 3.5. Engellilik Nedeniyle Ayrımcılık

Engellilik nedeniyle ayrımcılık kapsamında işte aile haklarında dikkate alınması gereken birkaç konu bulunmaktadır. Engelli kişilerin bakım haklarına ilave olarak kamu otoritelerinin engelli kişilere özellikle engelli kişilerin çocukları veya engelli çocuklara belirli bir yardım veya belirli standartta bakımı özellikle sağlamayı isteyip istememelerini dikkate almak önem taşımaktadır. EK 2010 Bölüm 11 Kısım 2 "Pozitif Eylem" başlığını taşımaktadır. EK 2010 m.158 kapsamında onlara pozitif eylemde bulunulmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenleme, emredici bir hüküm olmaktan ziyade

<sup>31</sup> Fraser Butlin, 2012: 237-238.

<sup>32</sup> Fraser Butlin, 2012: 238.



izin veren bir hükümdür. EK 2010 m.149 kapsamında ise kamu sektörü eşitlik görevleri düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre kamu otoritesi, fonksiyonlarını yerine getirirken ayrımcılık, taciz, mağduriyet veya EK 2010'un yasakladığı herhangi bir davranışı ortadan kaldırma, ilgili korunan özellikleri paylaşan ve paylaşmayan kişiler arasında fırsat eşitliğini geliştirme ve ilgili korunan özellikleri paylaşan ve paylaşmayan kişiler arasındaki iyi ilişkileri teşvik etme ihtiyacını dikkate almalıdır<sup>33</sup>.

## 4. ANALIK VE BABALIK HAKLARI

İşte aile hakları kapsamındaki en önemli konulardan biri, analık ve babalık hakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda bu kapsamda UK'de hamilelikle ilgili haklar, analık hakları, evlat edinme hakları, babalık hakları, ebeveyn izni ve yeni bir düzenleme olarak paylaşılmış ebeveyn izni üzerinde durulacaktır.

### 4.1. Hamilelikle İlgili Haklar

Hamilelik, bir hastalık olmamakla birlikte hem kadın hem de çocuğu açısından korunmasız kalma durumu yaratabilir<sup>34</sup>. Aşağıda işte aile hakları kapsamında hamilelikle ilgili haklara ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

#### 4.1.1. Sağlık Yardımları

UK'de çalışın veya çalışmasın hamile kadın, ulusal sağlık hizmetinden (The National Health Service-NHS) ilaç yazılması ve dış tedavisi şeklinde iki yardımdan yararlanmaya hak kazanmaktadır. NHS reçeteleri, hamilelik ve doğumdan sonraki 12 ay boyunca ücretsizdir. Bunun için kadının, doktorundan, ebesinden veya sağlık görevlisinden alacağı hamilelik muafiyet belgesi gereklidir. Ayrıca kadın, hamileliği başladığında ve çocuğu doğduktan sonraki 1 yıl esnasında ücretsiz dış tedavisine de hak kazanmaktadır. Kadın, ücretsiz dış tedavisinden yararlanabilmek için de hamilelik muafiyet belgesini kullanabilir<sup>35</sup>.

#### 4.1.2. Doğum Öncesi Bakım

ERA 1996 kapsamında hamile çalışanlar, doğum öncesi bakım için çalışma saatleri sırasında ücretli izne hak ka-

zanmaktadır. Doğum öncesi bakım için ücretli izin, kadın çalışanın randevusuna gitmesi ve bekleme süresi de dahil olmak üzere randevu süresinin tamamını kapsamaktadır. 01 Ekim 2011 tarihinden itibaren istihdam bürosu işçileri de aynı haklara sahip olmuşlardır (ERA 1996 m.57ZA-57ZD; The Agency Workers Regulations 2010-AWR m.7)<sup>36</sup>.

Geçmişte erkeğin, eşinin doğum öncesi randevusuna eşlik etmesi kanuni bir hak olarak düzenlenmemiştir. Ancak bu dönemde hükümet, baba olmayı bekleyen erkeklere ücretlerini kaybetmeksizin doğum öncesi randevulara katılmaları için işverenlerin izin vermesini güçlü bir şekilde teşvik etmekteydi<sup>37</sup>. Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 ile ERA 1996'ya eklenen düzenleme sonucunda hamile kadın veya onun çocuğunu bekleyen kadınla tanımlanan ilişkisi olan çalışan, kadının doğum öncesi bakım için randevusuna eşlik etmek amacıyla çalışma saatleri sırasında izne hak kazanmaktadır. Ancak düzenlemede bu izin süresi, ücretli izin süresi olarak düzenlenmemiştir. Çalışan, her randevu için çalışma saatleri içinde en çok 6,5 saat ücretli izne hak kazanmaktadır (ERA 1996 m.57ZE). İstihdam bürosu işçilerine de aynı haklar tanınmıştır (ERA 1996 m.57ZG).

#### 4.1.3. İş Mahkemesine Şikâyet

Çalışanın izin isteği, işveren tarafından makul olmayan bir şekilde reddedildiğinde veya hak kazandığı ödemenin tamamı veya bir kısmı kendisine yapılmadığında çalışan, ilgili randevu tarihinden itibaren 3 ay içinde İş Mahkemesine şikâyette bulunabilir. İstihdam bürosu işçisinin de benzer şekilde İş Mahkemesine başvurma hakkı vardır. Mahkeme, ERA 1996 kapsamında karar verecektir. Mahkeme, işçinin şikâyetini haklı bulursa işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken ödemenin iki katının ödenmesine, istihdam bürosu işçilerinin durumunda da ödenmesi gereken ödemenin iki katının istihdam bürosu ve işçiyi kiralayana arasında paylaşılmasına karar verir (ERA 1996 m.57, 57ZC).

Hamile kadınla veya onun çocuğunu bekleyen kadınla tanımlanan ilişkisi olan çalışan, hamile kadına veya onun çocuğunu bekleyen kadına doğum öncesi bakım randevusuna eşlik etmek amacıyla izin isteğinin işveren tarafından makul bir neden olmaksızın reddedilmesi durumunda randevu tarihinden itibaren 3 ay içinde İş Mahkemesine başvurabilir.

<sup>33</sup> Fraser Butlin, 2012: 238-239.

<sup>34</sup> Robertson, 2012: 57.

<sup>35</sup> Robertson, 2012: 58.

<sup>36</sup> <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made>.

<sup>37</sup> Robertson, 2012: 60; Emir, 2012: 197.

Mahkeme, çalışanın haklı olduğuna karar verirse işveren, çalışanın izin isteği reddedilmeseydi izinli olacağı süre için haftalık çalışma süresinin haftalık ödeme miktarına bölünmesi suretiyle bulunacak olan uygun saatlik oranda çalışana ödeme yapacaktır (ERA 1996 m.57ZF). İstihdam bürosu işçilerine de aynı haklar tanınmıştır (ERA 1996 m.57ZH).

#### 4.1.4. İstihdam Bürosu İşçileri

İstihdam bürosu işçileri, yaptıkları sözleşmenin ilk gününden itibaren onları kiralayan işveren tarafından sağlanan işyeri kreşi, anne ve bebek odası gibi imkânlardan yararlanma açısından o işyerinde çalışan diğer kişilerle eşit muamele hakkına sahiptirler<sup>38</sup>. Ancak istihdam bürosu işçilerinin, işyerinde aynı işi yapan diğer işçilerle eşit haklara sahip olabilmeleri için aynı işverenle bir veya daha fazla sözleşme sırasında aynı işi yapmak üzere 12 haftalık sürekli çalışmasının olması gereklidir [AWR 2010 m.7(2)]. Aksi takdirde, aynı haklardan yararlanabilmeleri mümkün olmayacaktır.

#### 4.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenin, bütün işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlama genel bir yükümlülüğüdür. Ancak hamile, yeni doğum yapmış ve emzirenlerin bu dönem esnasında özel korumaya ihtiyaçları olduğu genel olarak kabul görmektedir. Hamile ve yeni doğum yapmış işçilerin veya emzirenlerin sağlık, güvenlik ve diğer ihtiyaçlarına, 92/85/EEC sayılı Hamile İşçiler Yönergesi ve Yönergeye bağlı olarak yapılan düzenleme yoluyla özel koruma sağlanmıştır. Hamileliğin başlangıcı ile birlikte kadın işçilerin özel olarak korundukları dönem başlamaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği açısından korunma, doğumdan sonraki 6 ay veya kadın emzirdiği süre boyunca devam etmektedir [İşte Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Düzenlemeleri 1999 (the Management of Health and Safety at Work Regulations-MHSWR) m.1(2)]<sup>39</sup>. Çalışan, hamile olduğunu işverenine bildirmelidir<sup>40</sup>.

Risk analizinin yapılması ve önleyici eylemlerde bulunulması işveren açısından bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir (MHSWR 1999 m.16). MHSWR 1999, 01 Ekim 2011 tarihinden itibaren istihdam bürosu işçilerine de özel koruma sağlamaktadır.

<sup>38</sup> Robertson, 2012: 62.

<sup>39</sup> <http://www.legislation.gov.uk/uk/si/1999/3242/contents/made>.

<sup>40</sup> Pregnancy..., 2012.

Hamile, yeni doğum yapmış ve emziren anneler, işverenlerine öncelikli olarak durumlarına uygun işte çalışmaları için yazılı başvuruda bulunmalıdırlar<sup>41</sup>. Çalışma koşulları veya çalışma saatlerinin değiştirilmesi uygunsa ve çalışan, bu şekilde riske maruz kalmayacaksa işveren veya onu kiralayan işveren tarafından çalışma koşulları veya çalışma saatleri değiştirilmelidir (MHSWR 1999 m.16-16A). Ancak, değişikliğin yapılması uygun değilse veya çalışan riskten korunamayacaksa işveren, çalışana aynı şartlarda ve koşullarda uygun başka bir iş önermelidir. Bu mümkün değilse veya kadın, önerilen işi reddederse işverenin, çalışanın işine onun riskten korunması için gerekli olan süre boyunca geçici olarak ara vermesi gereklidir. Çalışanın, riskten korunması için işine geçici olarak ara verilmesi durumunda bu süre ücretlidir. İşveren, işyerinde uygun başka bir işi çalışana önermesine rağmen çalışanın, makul olmayan bir nedenle bu işi reddettiğini ispatlarsa bu durumda çalışan, işine geçici olarak ara verilen dönem esnasında ücrete hak kazanamaz. İstihdam bürosu işçileri de aynı haklara sahiptirler (MHSWR 1999 m.16-16A; ERA 1996 m.67-68).

Hamile veya yeni doğum yapmış çalışanın, gece sayılan dönemde çalışmasının sağlığı ve güvenliği açısından uygun olmadığı kayıtlı doktor veya kayıtlı ebe tarafından belgelendiğinde işveren, çalışanın sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan süre boyunca onun çalışmasına ara verecektir. İşveren, çalışanın işine ara vermeden önce ona uygun başka bir iş önermelidir. İşyerinde, çalışan açısından uygun başka bir iş yoksa veya kadın makul nedenlerle önerilen işi reddediyorsa gece döneminde çalıştığı işten elde ettiği ücrete hak kazanarak çalışmasına sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olduğu süre boyunca ara verecektir. İstihdam bürosu işçileri de aynı haklara sahiptirler (MHSWR 1996 m.17-17A; ERA 1996 m.67-68).

Çalışan, işverenini, ERA 1996 m.68 kapsamında hak kazandığı ödemenin tamamını ve bir kısmını alamadığında, işveren ERA 1996 m.67'ye aykırı bir şekilde uygun başka bir iş önermediğinde İş Mahkemesine şikâyet etme hakkına sahiptir. İstihdam bürosu işçilerinin de benzer hakları vardır. Çalışan, Mahkemeye şikâyetini, ödemenin yapılmadığı tarihten veya geçici ara vermenin ilk gününden itibaren 3 ay içinde yapmalıdır. İstihdam bürosu işçileri için Mahkemeye başvurma süresi, işçi temininin analık nedeniyle sona erdirildiği gün başlamaktadır. Mahkeme, çalışanın şikâyetini haklı bulursa işverenin, çalışana tazminat ödemesine karar verecektir. Tazminatın miktarı, hak ihlali nedeniyle uğranılan zarar

<sup>41</sup> Robertson, 2012: 66; Emir, 2012: 197.

karşılıyacak şekilde adil ve hakkaniyete uygun bir miktarda olacaktır (ERA 1996 m.70-70A).

## 4.2. Analık Hakları

UK'de analık izni konusundaki düzenlemenin, çalışanlar için oldukça cömert olduğu ve günümüzde analık izninin, 1975 yılında ilk gündeme geldiği döneme göre oldukça ileri bir durumda olduğu görülmektedir<sup>42</sup>.

UK'de analık hakları kapsamında aşağıda analık izni süresi ve analık parasına ilişkin düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

### 4.2.1. Analık İzni Süresi

Hem çocukların sağlığı hem de annelerin istihdamda kalabilmesi açısından ideal olarak 6 ay analık izni önerilmektedir<sup>43</sup>. UK'de doğum yapan bir çalışan, 26 hafta analık iznini takip eden 26 hafta ilave analık izniyle birlikte toplam 52 hafta izin hakkına sahiptir (MPLR 1999 m.7). Analık izninin 26 haftalık iki farklı dönem olarak düzenlenmiş olmasının nedeni, 2008 yılında yapılan değişikliklere bağlı reformlara rağmen ücret, emeklilik ve analık izni veya ilave analık izni alınmış olup olmamasına göre işe geri dönme hakkı konusunda hala bazı farklılıkların olmasıdır. Analık iznine hak kazanabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartı aranmamaktadır. Dolayısıyla, hamile olduğu dönem yeni işe başlayan bir çalışan da 52 haftalık izne hak kazanmaktadır. Ayrıca çalışanın, analık izninden döndükten sonra işyerinde belirli bir süre çalışması şeklinde bir zorunluluğu da yoktur. Taşiyıcı anneler, doğumdan sonra bebeği verseler bile analık iznine hak kazanmaktadırlar. Benzer şekilde, çocuğunu evlatlık veren anneler de bebeği olan anne olarak analık iznine hak kazanırlar. Taşiyıcı annelik yoluyla doğumda bebeği alan anneler ise analık izni veya evlat edinme iznine hak kazanırlar. Ancak, belirli bir süre çalışmış olma şartını yerine getirmesi durumunda ebeveyn iznine hak kazanmaktadırlar. Çoğul doğum yapan anneler, tekli doğum yapan annelerle aynı süre analık iznine hak kazanırlar<sup>44</sup>.

İngiliz hukukunda analık izni ve ilave analık izni, işçiler ve bağımsız çalışanlar için söz konusu değildir. AB'nin 2010/41/ EU Bağımsız Çalışanlar için Eşitlik Yönergesinin 05 Ağustos 2012 tarihinde iç hukuka yansıtılmasının gerekli olması-

<sup>42</sup> Cowen, 2012: 73.

<sup>43</sup> Lewis, 2010: 168.

<sup>44</sup> Cowen, 2012: 74-75.

la bağımsız çalışanların da en az 14 haftalık analık izni ve ödemeyi devletten talep etme hakları söz konusu olmuştur. Bu konuda Sosyal Güvenlik (Analık Parası) (Bağımsız Çalışanların İştirakçi Eşi veya Medeni Birlikteliği Olan Eşi) Düzenlemeleri 2014 [the Social Security (Maternity Allowance) (Participating Wife or Civil Partner of Self-Employed Earner) Regulations] Kanun taslağı da görülmektedir<sup>45</sup>.

Çalışan, analık iznine hak kazanıyorsa ve çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 14. haftanın başlangıcında en az 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması durumunda ilave analık iznine hak kazanır (MPLR 1999 m.5).

Analık izni, 26 haftadır [MPLR 1999 m.7(1)]. Analık iznine hak kazanan çalışan için zorunlu analık izni süresi, çocuğun doğumunu takip eden 2 haftadır ve analık izninin bir parçasıdır (ERA 1996 m.72; MPLR 1999 m.8). İlave analık izni ise analık iznine ilave 26 haftadır [MPLR 1999 m.6(3)].

Çalışan, analık izni veya ilave analık izninden sonra izne çıkmasaydı sahip olacağı kıdem, emeklilik ve benzer haklarla izne çıkmadan önce çalıştığı işe geri dönme hakkında sahiptir (MPLR 1999 m.18-18A).

Çalışanın, analık izni veya ilave analık izni alması, almayı düşünmesi nedenlerine bağlı olarak işten çıkarılması ERA 1996 m.99 ve MPLR 1999 m.20 kapsamında haksız işten çıkarma olarak kabul edilmektedir.

### 4.2.2. Kanuni Analık Parası ve Devlet Analık Parası

UK'de kanuni analık parası, ilk defa 1986 yılında söz konusu olmuştur ve kanuni analık parası, Kanuni Analık Parası (Genel) Düzenlemeleri 1986 [The Statutory Maternity Pay (General) Regulations-SMPPR]<sup>46</sup> ve Sosyal Güvenlik Katkıları ve Yardımları Kanunu 1992 (the Social Security Contributions and Benefits Act-SSCBA)<sup>47</sup> ile uygulanmaktadır. Analık parası ve analık izni arasında kanuni bir bağlantı yoktur. Çalışanlar, kanuni analık parası veya devlet analık parasına hak kazanamamaları bile analık iznine hak kazanabilmektedirler<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> Cowen, 2012: 75; <http://www.workingmums.co.uk/working-mums-magazine/all/1221466/maternity-pay-for-selfemployed-mums-new-rules.html>; <http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2014/9780111108475>.

<sup>46</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1986/1960/contents/made>.

<sup>47</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/4/contents/enacted>.

<sup>48</sup> Robertson, 2012: 127-128.

UK'de analık parası, kanuni analık parası ve devlet analık parası olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadının, kanuni analık parası alabilmesi için bazı şartları sağlaması gereklidir. Buna göre ilk olarak kadın, çalışan olmalıdır [SSCBA 1992 m.171(1)]. Ayrıca kadın, çocuğun doğduğu haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla en az 26 hafta sürekli olarak istihdam edilmiş olmalıdır. Çalışanın, doğumun beklendiği 15. haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için haftalık ortalama kazancı, SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmamalıdır [SSCBA 1992 m.164(2)]. Hamileliğe ilişkin tıbbi kanıt, analık izni için gerekli olmamasına rağmen kanuni analık parası için gereklidir [the Social Security Administration Act 1992-SSAA m.15(1)]<sup>49</sup>. Hamileliğe ilişkin tıbbi kanıt olarak kayıtlı doktor veya kayıtlı ebe tarafından imzalanan ve çocuğun doğacağı tarihi bildiren belge yeterlidir<sup>50</sup>.

Analık parası dönemi, kanuni analık parasının ödeneceği dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan, kanuni analık parası şartlarını sağladığı zaman kendisine ilk 6 hafta için ortalama haftalık kazancının %90'ı oranında kanuni analık parası ödenecek ve kalan 33 hafta için ise ya standart orandan<sup>51</sup> ya da ortalama kazancının düşük olması durumunda ise %90'lık orandan devam edecektir (SMPR 1986 m.27). Çalışan, kanuni analık parası için gerekli şartları sağlayamasa bile devlet analık parasının şartlarını sağlayabilir. Devlet analık parası için bir "çalışma testi" ve "ortalama kazanç testi" bulunmaktadır. Çocuğun doğumundan önceki 15. haftanın son gününde kadının çalışan durumunda olması veya önceki 66 hafta dışında 26 haftanın herhangi bir kısmında bağımsız işveren olması yeterlidir. Ayrıca bu dönemde, kadının kazancının en iyi olduğu 13 hafta alındığında ortalaması, haftalık £30'dan daha az olmamalıdır. Devlet analık parasının miktarı, standart orandan veya kadının haftalık ortalama kazancının (kazancın en iyi olduğu 13 haftanın hesaplanması sonucu) %90'ından daha düşüktür<sup>52</sup>.

### 4.3. Evlat Edinme Hakları

ERA 1996'da normal ve ilave evlat edinme izni hakkı düzenlenmiştir. Bu izin hakkı, analık ve ilave analık iznine benzerdir. Babalık iznine eşit olan "babalık izni: evlat edinme"

<sup>49</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/5/contents/enacted>.

<sup>50</sup> Robertson, 2012: 131.

<sup>51</sup> Kanuni analık parası için standart oran, her yıl Nisan ayının ilk haftasında yenilenmektedir. Nisan 2015'de belirlenen oran £139,58'dur.

<sup>52</sup> Robertson, 2012: 128.

alma hakkı, önce ERA 1996 yoluyla uygulanmıştır. PALR 2002'de, 2006 ve 2008 yıllarında yapılan değişikliklerle birlikte evlat edinme izni ve "babalık izni: evlat edinme" alma hakkıyla ilgili detaylı önlemler yer almıştır. "Babalık izni: evlat edinme" ve "ilave babalık izni: evlat edinme"ye ilişkin hak, ERA 1996'ya 2010 yılında yapılan ekleme ile yer almıştır. İlave Babalık İzni Düzenlemeleri 2010 (The Additional Paternity Leave Regulations-APLR)<sup>53</sup>, 6 Nisan 2010'da yürürlüğe girmiştir. Kanuni evlat edinme parası hakkı, evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası hakkı ve ilave kanuni babalık parası hakkı SSCBA 1992 düzenlenmiştir. Kanuni Babalık Parası ve Kanuni Evlat Edinme Parası (Genel) Düzenlemeleri 2002'de [The Statutory Paternity Pay and Statutory Adoption Pay (General) Regulations-SPPSAPR]<sup>54</sup>, 2006 yılında yapılan değişiklik ile bu konuda detaylı önlemler yer almıştır. Ayrıca İlave Kanuni Babalık Parası (Genel) Düzenlemeleri 2010 [The Additional Statutory Paternity Pay (General) Regulations-ASPPR]<sup>55</sup>, 06 Nisan 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>56</sup>.

Evlat edinme hakları kapsamında aşağıda evlat edinme öncesi görüşme için izin ve ödeme, evlat edinme izni, kanuni evlat edinme parası, babalık izni: eşler için evlat edinme, kanuni babalık parası: evlat edinme, ilave babalık izni: evlat edinme ve ilave kanuni babalık parası: evlat edinme üzerinde durulacaktır.

#### 4.3.1. Evlat Edinme Öncesi Görüşme için İzin ve Ödeme

ERA 1996'ya Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 ile eklenen düzenlemeyle yalnız veya diğer bir kişiyle birlikte evlat edinmek için evlat edinme kurumundan çocuğun yerleştirilmesine ilişkin bildiri alan çalışan, çalışma saatleri içinde çocukla görüşmek veya evlat edinmeyle ilişkili bir görüşmeye katılmak için izne hak kazanır. Ancak, görüşmelerin sayısı konusunda düzenlemede sınırlama getirilmiştir. Çalışan, evlat edinmeyle ilgili en fazla 5 kere ve her görüşme için çalışma saatleri içinde en çok 6,5 saatlik ücretli izne hak kazanmaktadır (ERA 1996 m.57ZJ, m.57ZK).

<sup>53</sup> <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/1055/contents/made>.

<sup>54</sup> <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2822/contents/made>.

<sup>55</sup> <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/1056/contents/made>.

<sup>56</sup> Massarella, 2012: 91-92.

ERA 1996'da çocukla görüşmek veya evlat edinmeyle ilgili görüşmeye katılmak amacıyla çalışanın, çocuğu yalnız veya diğer bir kişiyle birlikte evlat edinmesi durumunda ücretsiz izin alabilmesine ilişkin düzenleme de yer almaktadır. Ücretsiz izne ilişkin hükmün, ücretli izne ilişkin hükümden ücret dışındaki farkı, çalışanın katılacağı görüşme sayısı açısından dır. Çalışanın, ücretsiz izin alarak en çok 2 görüşmeye katılma hakkı vardır (ERA 1996 m.57ZL).

Çalışanın izin isteği, işveren tarafından makul olmayan bir nedenle reddedildiğinde veya ücretli izinde işveren tarafından ödenmesi gereken tutarın tamamı veya bir kısmı ödenmediğinde çalışan, randevu tarihinden itibaren 3 ay içinde İş Mahkemesine başvurabilir. Mahkeme, işverenin çalışana izin vermemesi konusunda çalışana haklı bulursa işveren, izin isteğini reddetmeseydi çalışanın hak kazanacağı ödemenin iki katını ona ödeyecektir. Şikâyetin, çalışana işveren tarafından ödenmesi gereken ücretin tamamının veya bir kısmının ödenmemesi nedeniyle olması durumunda işveren çalışana ödemeyi yapacaktır (ERA 1996 m.57ZM).

ERA 1996'ya eklenen hükümlerle istihdam bürosu işçilerine de çocukla görüşmek veya evlat edinme öncesi görüşmeye katılmak için ücretli ve ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. Ayrıca, istihdam bürosu işçilerinin de işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın iznin verilmemesi veya ödemenin tam veya kısmen yapılmaması durumunda aynı şekilde İş Mahkemesine şikâyet hakkı vardır (ERA 1996 m.57ZN-57ZQ).

#### 4.3.2. Evlat Edinme İzni

Evlat edinme izninden, iki kişinin birlikte evlat edinmesi durumunda sadece birinin yararlanabilmesi mümkündür. Evlat edinenin, aile ilişkisi sağlayan olarak evlat edinen ile yaşayan, aynı veya farklı cinsiyetten evli olduğu, medeni birlikteliği olan veya evli olmayan eği, "babalık izni: evlat edinme" almaya hak kazanmaktadır (PALR 2002 m.2).

Çocuğu evlat edinen çalışanın, evlat edinme izni alabilmesi için PALR 2002'de öngörölmüş olan şartları sağlaması gerekir. Buna göre evlat edinen, evlat edinme kurumu tara-

findan bir çocukla eşleştirildiği bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekl olarak istihdam edilmiş olmalıdır (PALR 2002 m.15)<sup>57</sup>.

Evlat edinme izni, 26 haftaya kadar olan bir süre için alınabilir. Çalışan, iznin, çocuk yerleştirildiği zaman başlamasını seçebileceği gibi çocuğun yerleştirilmesinden sonra başlamasını da seçebilir [PALR 2002 m.18(4)]. Bu şekilde çalışana, izin başlama tarihi konusunda seçim hakkı tanınmaktadır. Çalışanın birden fazla çocuk evlat edinmesi, daha uzun izne hak kazandırmamaktadır [PALR 2002 m.15(4)].

Evlat edinme izni alan çalışan, izin almasaydı sahip olacağı kıdem, emeklilik hakları ve diğer haklarından daha az olmayan haklar ve koşullarla izinden önceki işine geri dönmeye hak kazanır. Ancak çalışanın, izinden önceki işine geri dönmesi mümkün değilse uygun başka bir işe dönmeye hakkı vardır (PALR 2002 m.26-27).

Çalışanın, evlat edinme izni alması veya almayı istemesi, işverenin çalışanın muhtemelen evlat edinme izni veya ilave evlat edinme izni alacağına inanması ya da işverenin ilave evlat edinme izninin sona erme tarihi konusunda çalışana bildirimde bulunmaması nedeniyle çalışanın, izninin sona ermediğini düşünerek işine geri dönmemesi veya işverenin, çalışana iznin sona erme tarihi konusunda 28 günlük bildirimden daha kısa süre vermesi ve çalışanın, bu tarihte işe geri dönebilmesinin mümkün olmaması nedeniyle çalışanın izinden sonra işe dönememesinin işten çıkarma için neden veya ana neden olduğunu çalışanın göstermesi durumunda yapılan işten çıkarma haksız işten çıkarma olmaktadır (PALR 2002 m.29). Bu şekilde çalışan, izne bağlı nedenlerle işten çıkarılmaya karşı korunmak istenmiştir.

#### 4.3.3. Kanuni Evlat Edinme Parası

Kanuni evlat edinme parası, 39 hafta için ödenmektedir. Genellikle, evlat edinme izninin ilk 39 haftasını kapsayacak

<sup>57</sup> Denizaşırı evlat edinmeler, Babalık ve Evlat Edinme İzni (Denizaşırı Evlat Edinmeler) Düzenlemeleri 2003'de [the Paternity and Adoption Leave (Adoptions from Overseas) Regulations-PALR (Overseas)] düzenlenmiştir [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/921/contents/made (08.11.2013)].

şekilde alınmaktadır<sup>58</sup>. Çocuğun birlikte evlat edinilmesi durumunda sadece eşlerden biri, kanuni evlat edinme parası almayı seçebilir. Diğer eş, kanuni babalık parası ve ilave kanuni babalık parası alabilir. Kişinin aynı seferde birden fazla çocuğu evlat edinmesi, kanuni evlat edinme parasının miktarını değiştirmemektedir [SSCBA 1992 m.171ZL(4)-(5)].

Evlat edinen, kanuni evlat edinme iznine hak kazanamasa bile kanuni evlat edinme parasına hak kazanabilir. Kanuni evlat edinme parası için kadın, çalışan olmalıdır [SPPSAPR 2002 m.32(1)].

Kanuni evlat edinme parası alabilmek için evlat edinen, evlat edinme kurumu tarafından bir çocukla eşleştirildiği bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli olarak istihdam edilmiş olmalıdır. Ayrıca evlat edinenin, evlat edinme kurumu tarafından bir çocukla eşleştirildiğinin bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için normal haftalık kazancının SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmaması ve çalışanın, bir işte çalışmaması gereklidir (SSCBA 1992 m.171ZL).

Kanuni evlat edinme parası, ödemenin ilk 6 haftasında kazançla ilişkili olarak ödenir. Kanuni evlat edinme parasının kalan döneminde ise ödeme, standart orandan veya kazançla ilişkilendirilen orandan daha düşük olur. Kazançla ilişkilendirilen oran, kişinin evlat edinme için eşleştirildiğine ilişkin bildirim aldığı haftanın sonu itibarıyla kişinin 8 haftalık süredeki normal haftalık kazancının %90'ına eşittir. Ancak standart oran, SSCBA 1992 m.157(1)'de ifade edilen zaman için kanuni hastalık parasının haftalık oranından daha düşük olamaz [SSCBA 1992 m.171ZN(2E-2G)].

#### 4.3.4. Babalık İzni: Evlat Edinme

Çalışan, çocuğu evlat edinenin evli olduğu eşi, medeni birlikteliği olan kişi veya evli olmadığı eşi olması ve evlat edinenle aile ilişkisi oluşturmak için beraber yaşaması ve evlat edinenin dışında çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğa sahip olması veya olmasının beklenmesi durumunda evlat edinme nedeniyle babalık izni alabilir. Bu iznin amacı, çocuğa bakmak veya çocuğu evlat edineni desteklemektir. Eşin, bu izni alabilmesi için evlat edinene çocukla eşleştirildiğinin bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli istihdam

edilmiş olması gereklidir (PALR 2002 m.8). Eşlerin, aynı cinsiyetten olması bir engel yaratmamaktadır<sup>59</sup>.

Çalışan, 1 hafta veya birbirini takip eden 2 hafta için izin alabilir. Çalışan, çocuğun evlat edinene yerleştirildiği tarihten itibaren 56 gün içinde izin alabilir ve iznin başlangıcı olarak çocuğun evlat edinene yerleştirildiği tarihi seçebileceği gibi yerleştirmenin beklendiği tarihten daha sonraki bir tarihi de seçebilir (PALR 2002 m.9).

#### 4.3.5. Kanuni Babalık Parası: Evlat Edinme

Evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası, çocukla aile ilişkisinin sağlandığı ve evlat edinenle birlikte yaşayan, evlat edinenin evli olduğu, medeni birlikteliği olan veya evli olmadığı her iki cinsiyetten eşine 1 veya 2 hafta için ödenmektedir [SSCBA 1992 m.171ZE(2); SPPSAPR 2002 m.11]. Çocuğun beraber evlat edinilmesi durumunda aileler, eşin evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası almayı seçebileceği gibi kanuni babalık parası almayı da seçebilirler<sup>60</sup>.

Çalışan tanımının genişliğine rağmen eş, kanuni babalık izni almaya hak kazanamasa bile evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası almaya hak kazanabilir [SSCBA 1992 m.171ZB(2)].

Eşin, evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası alabilmesi için bazı şartları sağlaması gereklidir. Eşin, evlat edinenin dışında veya çocuğun birlikte evlat edinilmesi durumunda çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğa sahip olması veya olmasının beklenmesi gereklidir. Bunun dışında eş, evlat edinme kurumu tarafından bir çocukla eşleştirildiği bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli olarak istihdam edilmiş olmalıdır. Ayrıca evlat edinenin, evlat edinme kurumu tarafından bir çocukla eşleştirildiği bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için normal haftalık kazancının SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmaması gerekir [SSCBA 1992 m.171ZB; SPPSAPR 2002 m.11].

Evlat edinme nedeniyle kanuni babalık parası, standart orandan veya SPPSAPR m.39-40'a göre belirlenen çalışanın haftalık kazancının %90'ı tutarından hangisi daha düşükse o tutarda olacaktır [The Statutory Paternity Pay and Statutory Adoption Pay (Weekly Rates) Regulations 2002 m.3].

<sup>58</sup> Massarella, 2012: 101; <https://www.gov.uk/adoption-pay-leave/pay>.

<sup>59</sup> Massarella, 2012: 106.

<sup>60</sup> Massarella, 2012: 109.

#### 4.3.6. İlave Babalık İzni: Evlat Edinme

UK'de APLR 2010, 06 Nisan 2010'da yürürlüğe girmiştir. Evlat edinme nedeniyle ilave babalık izninden, çocuğu evlat edinene aynı veya farklı cinsiyetten evli olduğu, medeni birlikteliği olan veya beraber yaşadığı eşi yararlanabilir. Çalışanın, ilave babalık izni alabilmesi için sağlaması gereken şartlar bulunmaktadır. Buna göre çalışanın, çocukla eşleştirildiğinin bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması gereklidir [APLR 2010 m.14(2)].

Çalışanın, evlat edinme nedeniyle ilave babalık iznini, çocuğun yerleştirildiği tarihten sonraki 20 haftayla 12 aylık dönem arasında istediği zaman alabilmesi mümkündür. İzin süresi, 2-26 hafta arasındadır ve izin, tek bir dönem olarak alınmalıdır (APLR 2010 m.15).

Çalışan, bir dönem olarak veya iki veya daha fazla birbirini takip eden kanuni izin dönemiyle 26 haftadan daha uzun sürmeyen evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık izninden sonra izinden önce çalıştığı işine geri dönme hakkı vardır. Ancak çalışanın, izinden önceki işine dönmesi mümkün değilse işveren, şartları ve koşulları çalışan için uygun olan bir başka işe dönmesine izin verecektir. Çalışan, izinli olmasaydı sahip olacağı kıdem, emeklilik ve benzer haklarla ve izinli olmasaydı sahip olacağı şartlar ve koşullarla işe dönmeye hak kazanır (APLR 2010 m.31-32).

#### 4.3.7. İlave Kanuni Babalık Parası: Evlat Edinme

UK'de ASPPR 2010, 06 Nisan 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parası ödemesinin yapılabilmesi için hem evlat edinenin hem de çalışanın Kanunda düzenlenmiş olan şartları sağlamaları gereklidir. Öncelikli olarak evlat edinenin, kanuni evlat edinme parasına hak kazanması gereklidir. Ayrıca evlat edinen, çocuğun yerleştirildiği tarihten sonra 2 haftadan kısa olmayan süre içinde işe geri dönmüş olması ve evlat edinme parası ödemesinde en az 2 haftasının kalmış olması gereklidir [ASPPR 2010 m.12(1)(b)-13].

Çalışan açısından ise evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parası alabilmesi için evlat edinenin evli olduğu kişi, medeni birlikteliği olan kişi veya eşi olması gereklidir. Zaten eş, çocuğun birlikte evlat edinilmesi durumunda evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parasına hak kazanmak-

tadır [ASPPR 2010 m.12(2)(a)-(b)]. Eş, evlat edinme nedeniyle ilave babalık iznine hak kazanamasa bile evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parasına hak kazanabilmesi mümkündür<sup>61</sup>.

Çalışanın, para ödemesi alabilmesi için çocukla eşleştirilme olduğunun bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması gereklidir. Ayrıca çalışanın, evlat edinme kurumu tarafından bir çocukla eşleştirildiği bildirildiği haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için normal haftalık kazancı, SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmamalıdır [ASPPR 2010 m.12(3)].

Evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parası ödeme dönemi, en çok 26 haftadır [ASPPR 2010 m.14(3)]. Evlat edinme nedeniyle ilave kanuni babalık parası, standart orandan veya SPPSAPR m.39-40'a göre belirlenen çalışanın haftalık kazancının %90'ı tutarından hangisi daha düşükse o tutarda olacaktır [The Additional Statutory Paternity Pay and Statutory Adoption Pay (Weekly Rates) Regulations 2002 m.2].

#### 4.4. Babalık Hakları

UK'de babalar, uzun çalışma sürelerine rağmen artan bir şekilde çocuk bakımına katkı yapmaktadırlar. Ayrıca UK, çocuk bakımına ilişkin sınırlı imkânları ve uzun çalışma süreleriyle özellikle babalar için özellik arz etmektedir. Babalar için önemli bir değişiklik, İş ve Aileler Kanunu 2006 ile sağlanmıştır<sup>62</sup>. Babalık hakları kapsamında aşağıda babalık izni, kanuni babalık parası, ilave babalık izni ve ilave kanuni babalık parası üzerinde durulacaktır.

##### 4.4.1. Babalık İzni

PALR 2002'ye göre çalışan, gerekli şartları ve istenilen bildirimi sağladığında babalık izni almaya hak kazanır. Aslında kadınları da kapsayan şekilde çocuğun babası olmayan kişiler tarafından da alınabildiği için babalık izninin çok da doğru olmayan bir ifade olduğu belirtilmektedir<sup>63</sup>. Babalık izni, çalışanlar için söz konusudur. Çalışan, çocuğun babası olabileceği gibi çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun annesinin hayat arkadaşı, medeni birlikteliği olan kişi

<sup>61</sup> Massarella, 2012: 121.

<sup>62</sup> Lewis, 2010: 141-142; Lewis, Campbell, 2007: 373; Perrons v.d., 2007: 134.

<sup>63</sup> Brown, 2012: 206.

veya eşi olabilir. Ayrıca, çocuğun babası ise çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğa sahip olan veya olması beklenen kişi, çocuğun babası değilse çocuğun yetiştirilmesinde ana sorumluluğa sahip olan ya da olması beklenen kişi olması gereklidir [PALR 2002 m.4(2)].

Çalışanın, babalık izni alabilmesi için çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla en az 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması gereklidir [PALR 2002 m.4(2)].

Çalışan, 1 hafta veya birbirini takip eden 2 hafta için izin alabilir. İzin, çocuk doğduktan sonra ilk 56 gün içinde alınmalıdır [PALR 2002 m.5(1)-(2)].

Çalışan, babalık izninden sonra izne çıkmadan önce çalıştığı işe geri dönme hakkına sahiptir [PALR 2002 m.13(1)]. Çalışanın, izinden önce çalıştığı işe geri dönmesi mümkün değilse işveren, çalışanın durumuna uygun bir başka işe dönmesine izin vermelidir<sup>64</sup>. Ayrıca çalışan, izne çıkmasaydı sahip olacağı kıdem, emeklilik hakları ve diğer haklarla işe dönme hakkına sahiptir (PALR 2002 m.14).

Çalışanın, babalık izni alması veya almayı istemesi nedeniyle işten çıkarılması durumunda ERA 1996 m.99 kapsamında işten çıkarma, haksız işten çıkarma olarak kabul edilmektedir (PALR 2002 m.29).

#### 4.4.2. Kanuni Babalık Parası

Kanuni babalık parası alabilmek için çalışanın, bazı şartları sağlaması gereklidir. İlk olarak çalışanın, çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla en az 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması gereklidir. Ayrıca çalışanın, çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için normal haftalık kazancının, SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmaması gereklidir [SSCBA 1992 m.171ZA(2); SPPSAPR m.4].

Kanuni babalık parasının haftalık miktarı, standart orandan veya SPPSAPR m.39-40'a göre belirlenen çalışanın haftalık kazancının %90'ı tutarından hangisi daha düşükse o tutarda olacaktır [the Statutory Paternity Pay and Statutory Adoption Pay (Weekly Rates) Regulations 2002 m.2].

<sup>64</sup> Brown, 2012: 210.

Çalışanın hak kazandığı kanuni babalık parası, aynı hamilelikte birden daha fazla çocuğun doğması veya doğumunun beklenmesi durumundan etkilenmemektedir [SSCBA 1992 m.171ZA(4)].

#### 4.4.3. İlave Babalık İzni

Çalışan, çocuğun bakımını sağlamak amacıyla APLR 2010'da düzenlenmiş olan ilave babalık izni hakkından yararlanabilmek için bazı şartları sağlamalıdır. Buna göre çalışanın, çocuğun babası olması veya çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun annesinin hayat arkadaşı, eşi veya medeni birlikteliği olan kişi olması ve çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğa sahip olması veya sahip olmasının beklenmesi gereklidir. Ayrıca çalışanın, çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önce 15. haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması ve çalışanın, ilave babalık izninin ilk haftasından önceki haftaya kadar işvereni tarafından istihdam ediliyor olması gereklidir. Çalışanın hak kazandığı izin, aynı hamilelikte birden fazla çocuğun doğmasından veya doğumunun beklenmesinden etkilenmemektedir (APLR 2010 m.4).

Çalışan, ilave babalık iznini çocuk doğduktan sonraki 20 haftayla 12 aylık süre içinde herhangi bir zaman alabilir. İzin süresi, 2-26 hafta arasındadır (APLR 2010 m.5).

İlave babalık izni, ayrı bir dönem olarak veya ilave analık izni veya ilave evlat edinme izni ya da 4 haftadan uzun sürmeyen ebeveyn iznini içermeyen iki veya daha fazla birbirini takip eden dönemin sonu itibarıyla 26 haftadan daha uzun sürmezse çalışanın, ilave babalık izninden sonra izinden önceki işine geri dönme hakkı bulunmaktadır. Çalışanın, aynı işine dönmesi mümkün değilse onun için uygun işe geri dönmeye hak kazanmaktadır. Çalışan, izne çıkmasaydı sahip olacağı kıdem, emeklilik hakları ve benzer hakların yanı sıra izne çıkmadan önceki şartlar ve koşullardan daha az olmayan şartlar ve koşullarla geri dönme hakkına sahiptir (APLR 2010 m.31-32).

Çalışanın, ilave babalık izni alması, almayı istemesi veya ilave babalık izni yardımlarını kullanmayı istemesi, işverenin çalışanın muhtemelen ilave babalık izni alacağına inanması veya işverenin çalışanın izninin sona erme tarihi konusunda uyarmaması nedeniyle çalışanın izninin sona ermediğini düşünerek işe dönmemesi ya da işverenin çalışana izin döneminin sonu konusunda 28 günlük bildirimden daha



kısa süre vermesi ve çalışanın bu tarihte işe dönebilmesinin mümkün olmaması nedeniyle işe dönemeyen çalışanın işten çıkarılması haksız işten çıkarma olarak kabul edilmektedir (APLR 2010 m.34).

#### 4.4.4. İlave Kanuni Babalık Parası

İlave kanuni babalık parasına hak kazanabilmek için çalışanın, çocuğun babası olması veya çocuğun babası olmakla birlikte çocuğun annesinin hayat arkadaşı, eşi veya medeni birlikteliği olan kişi olması ve çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğa sahip olması veya sahip olmasının beklenmesi gereklidir. İstihdam ilişkisi açısından ise çalışanın, çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması ve çalışanın, ilave babalık izninin ilk haftasından önceki haftaya kadar işvereni tarafından istihdamının devam etmesi gereklidir. Bunların dışında, çocuğun doğumunun beklendiği haftadan önceki 15. haftanın sonu itibarıyla 8 haftalık dönem için çalışanın normal haftalık kazancı, SSCBA 1992 m.5(1)(a)'daki düşük kazanç sınırından daha düşük olmalıdır (ASPPR 2010 m.4).

İlave kanuni babalık parası, çocuğun doğumunun beklendiği hafta başlamakta ve çalışanın ilave kanuni babalık izni (2-26 hafta arası) sırasında ödenmektedir [ASPPR 2010 m.3(a), 4(1)(c)].

#### 4.5. Ebeveyn İzni

Avrupa'da artan bir şekilde izin konusunda babalara seçme hakkı tanımaya yönelik çabalar olmakla birlikte UK bu tür açılımlar açısından zayıf kalmış, 1999 yılında zorunlu ebeveyn iznini gündeme getiren son ülke olmuştur<sup>65</sup>. Çalışanın, analık, babalık, ilave babalık veya evlat edinme izninden hemen sonra ebeveyn izni alabilmesi mümkündür<sup>66</sup>.

ERA 1996'da "Bağımlılar için İzin" başlığı altında çalışanların, sadece çocuklar için değil diğer bakılması gereken bağımlı kişiler için de çalışma süreleri içinde makul bir süre izin almasını sağlayan düzenlemeye yer verilmiştir. Kanuna göre bağımlı kişilerden, hayat arkadaşı veya medeni birliktelik içinde bulunan kişi, çocuk, aile ve çalışanla aynı evde yaşayan kişi kastedilmektedir [ERA 1996 m.57A(3)].

<sup>65</sup> Lewis, Campbell, 2007: 373; Lewis, Campbell: 11; Lewis, 2010: 168; Dulk, Doorne Huiskes, 2007: 44.

<sup>66</sup> <http://www.nibusinessinfo.co.uk/content/when-parental-leave-can-be-taken-and-how-long>.

Çalışan, ERA 1996 kapsamında aşağıdaki durumlarda izin almaya hak kazanmaktadır:

- Bağımlı kişinin hastalanması, doğurması, yaralanması veya saldırıya uğraması halinde yardım sağlamak amacıyla,
- Hastalanan veya yaralanan bağımlı kişinin bakımını sağlamak için düzenlemeler yapmak amacıyla,
- Bağımlı olan kişinin ölmesi sonucunda ortaya çıkan sonuçlar için,
- Bağımlı kişinin bakımının beklenmeyen bir şekilde kesilmesi veya sona ermesi nedeniyle,
- Çalışanın çocuğunu ilgilendiren ve çocuğun katılmasının onun sorumluluğunda olduğu eğitim döneminde beklenmeyen bir şekilde meydana gelen olayla ilgili olarak izin alabilecektir [ERA 1996 m.57A(1)].

Kanun çalışana, işverenin ERA 1996 m.57A'da düzenlemiş olan izni makul bir neden olmaksızın reddetmesi durumunda işvereni 3 ay içinde İş Mahkemesine şikâyet etme hakkı vermektedir. Mahkeme, çalışanın şikâyetini uygun bulursa işverenin, çalışana adil ve eşitlikçi bir miktarda tazminat ödemesine karar verebilir (ERA 1996 m.57B).

ERA 1996'da yukarıda ifade ettiğimiz iznin dışında MPLR 1999'da da düzenlemeler yer almaktadır. MPLR 1999 kapsamında ebeveyn izni, ücretsiz izindir. Kanuni veya sözleşmeden doğan ücretsiz ebeveyn izni hakkına sahip olan çalışan, bu izni kullanmayabileceği gibi hangisi daha iyi haklar sağlıyorsa onu almayı da tercih edebilir<sup>67</sup>.

Ebeveyn izni almaya hak kazanmak için çalışanın, çocuğun doğum belgesinde annesi veya babası olarak isminin yer alması veya 18 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi ya da resmi ebeveyn sorumluluğuna sahip olması gereklidir. Ayrıca çalışanın, en az 1 yıl sürekli istihdam edilmiş olması ve bir çocuğun sorumluluğuna sahip olması veya olmayı beklemesi gereklidir (MPLR 1999 m.13).

Çalışan, doğan veya 18 yaşından küçük olan evlat edindiği her çocuğa ilişkin olarak 18 haftalık ücretsiz izne hak kazanmaktadır. Çalışan, bu izni çocuk 5 yaşına gelinceye kadar alabilir. Evlat edinmelerde ise çocuk, evlat edinme için yerleştirildikten sonra ilk 5 yıl veya çocuk 18 yaşına gelinceye kadar (hangisi daha önce ise) izin alınabilir. Çalışan, engelli

<sup>67</sup> Brown, 2012: 199.

ödeneğine hak kazanan çocuğu ile ilgili olarak da 18 haftalık izne hak kazanmaktadır. Çalışan, bu izni çocuğu 18 yaşına gelinceye alabilmesi mümkündür (MPLR 1999 m.14-15).

MPLR 1999, işverene bazı durumlarda izin tarihini erteleme hakkı vermektedir. Buna göre işveren,

- İznin başlangıç tarihinin, çocuğun doğumu veya evlat edinmelerde çocuğun yerleştirilmesi ile başlamasının söz konusu olmadığı durumlarda,
- Çalışanın izin almak istediği dönemde, izin almasının işleri aşırı derecede kesintiye uğratacağını düşündüğünde

izin tarihini, çalışanın istediği izin tarihinden 6 aya kadar (çocuk 5 yaşını geçtikten sonraya veya evlat edinmelerde ve engelli çocukta 18 yaşını geçtikten sonraya erteleyemez) erteleyebilir. İşveren, çalışanın bulunduğu bildirimden sonra 7 gün içinde çalışana erteleme nedenini ve çalışanın izninin başlayacağı ve sona ereceği tarihleri yazılı olarak bildirir (MPLR 1999 Ek 2 m.6)

Çalışan, çocuğunun engelli ödeneğine hak kazanması dışında bir yıl içinde herhangi bir çocuğu için bütün olarak 1 haftadan 4 haftaya kadar izin alabilir<sup>68</sup>. Ancak çalışanın, bir yıl içinde herhangi bir çocuğu için 4 haftadan daha fazla izin alabilmesi mümkün değildir (MPLR 1999 Ek 2 m.7-8).

Çalışan, 4 hafta veya daha kısa süren ebeveyn izninden sonra ve herhangi bir kanuni izin dönemini takip etsin veya etmesin 4 haftadan daha uzun süren ebeveyn izninden döndükten sonra izinden önce çalıştığı işine dönmeye hak kazanır. Çalışanın, izinden önce çalıştığı işine geri dönebilmesi mümkün değilse işveren, çalışanın uygun başka bir işe dönmesine izin verecektir (MPLR 1999 m.18).

Çalışan, izinden sonra izinden önceki şartlar ve koşullardan daha az olmayan haklarla geri dönecek ve kıdem, emeklilik hakları ve diğer hakları izin almadan çalışmaya devam ettiğinde olduğu gibi olacaktır (MPLR 1999 m.18A).

Çalışanın, ebeveyn izni alması veya almayı istemesi nedeniyle işten çıkarılması haksız işten çıkarma olarak kabul edilmektedir [MPLR 1999 m.20(1)-(3)].

<sup>68</sup> Engelli çocuğu olanlar, tek seferde 1 gün veya daha fazla gün izin alabilmektedirler [https://www.brookes.ac.uk/services/hr/handbook/family/parental.html (24.03.2014)].

## 4.6. Paylaşılmış Ebeveyn İzni ve Parası

UK'de önce Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 ile ERA 1996'ya "Paylaşılmış Ebeveyn İzni"ne ilişkin bölüm ilave edilmiştir. Daha sonra Paylaşılmış Ebeveyn İzni Düzenlemeleri 2014 (The Shared Parental Leave Regulations-SPLR)<sup>69</sup> ve Kanuni Paylaşılmış Ebeveyn Parası Düzenlemeleri 2014 [The Statutory Shared Parental Pay (General) Regulations-SPPR]<sup>70</sup> 01 Aralık 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Paylaşılmış ebeveyn izninden, çocuğun doğumu ile yararlanılabileceği gibi evlat edinme durumunda da yararlanılabileceği mümkündür ve düzenlemeler paralellik arz etmektedir. Bu düzenlemeler, ebeveyn iznine esnek bir yaklaşım getirmek suretiyle ailelere, ebeveyn iznini nasıl ve ne zaman alacakları konusunda seçim yapmalarına imkân sağlamaktadır<sup>71</sup>.

Anneler, doğumdan sonra kanuni 2 haftalık izni alacaklar ve kalan 50 haftayı eşleriyle paylaşabileceklerdir. Çocuğun bakımı amacıyla paylaşılmış ebeveyn izninden yararlanmada çalışan, çocuğun annesi veya annesi olmayı bekleyen kişi olabileceği gibi çocuğun annesi veya annesi olmayı bekleyen kişinin eşi, medeni birlikteliği olan kişi veya hayat arkadaşı olan kişi olabileceği mümkündür (SPLR 2014 m.3-6). Paylaşılmış ebeveyn izninden yararlanabilmek için bazı şartların sağlanması gereklidir. İlk olarak izni alacak kişi, çocuğun doğumunun beklendiği 14. haftanın başlangıcında en az 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olmalıdır [SPLR 2014 m.35(1)]. Bunun dışında çalışan, haftalık kazanç şartını da sağlamalıdır (SPLR 2014 m.36).

Çalışan, paylaşılmış ebeveyn izninden sonra izne çıkmasaydı sahip olacağı çalışma şartları ve koşullarına hak kazanmakta ve kıdem, emeklilik hakları ve benzer haklarla işine geri dönme hakkı da bulunmaktadır (SPLR 2014 m.41).

Kanuni paylaşılmış ebeveyn parasından çocuğun annesi veya annesi olmayı bekleyen kişi, çocuğun annesi veya annesi olmayı bekleyen kişinin eşi, medeni birlikteliği olan kişi veya hayat arkadaşı olan kişi yararlanabilir (SPPR 2014 m.2, 4-5).

Kanuni paylaşılmış ebeveyn parası, 39 haftalık dönemle sınırlıdır (SPPR 2014 m.10). Kanuni paylaşılmış ebeveyn

<sup>69</sup> [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/uksi\\_20143050\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/uksi_20143050_en.pdf).

<sup>70</sup> [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/uksi\\_20143051\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/uksi_20143051_en.pdf).

<sup>71</sup> [http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination\\_and\\_equal\\_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update](http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination_and_equal_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update).

parası, standart oran<sup>72</sup> veya çalışanın haftalık ortalama kazancının %90'ı tutarından hangisi daha düşükse o oranda olacaktır (SPPR 2014 m.40).

## 5. ESNEK ÇALIŞMA

Toplumda ebeveyn sorumluluğunu anlama konusundaki değişikliğe bağlı olarak yıllar içinde esnek çalışma artan bir önem kazanmıştır<sup>73</sup>. Çalışanlara, iş ve aile yükümlülüklerini yerine getirme konusunda işverenlerin yapabileceği ve onlara yardımcı olacak ana düzenlemenin ne olabileceği konusu sorulduğunda özellikle 6 yaşında çocukları olan aileler arasında en popüler cevabın "esnek çalışma" olduğu görülmüştür. Aileler ve özellikle de anneler, çocuklarına kendileri bakmayı tercih ettikleri ya da çocuk bakımının getireceği maliyeti karşılayamayacakları için esnek çalışmaya karar vermektedirler<sup>74</sup>.

UK, kadınların istihdam oranlarının yüksek olması, çocukların bakımına ilişkin sınırlı imkânları ve uzun çalışma saatleriyle babalar için özellik arzeden bir ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. UK'deki bu durum, annelere part-time çalışma imkânının sağlanmasıyla düzeltilmek istenmiştir<sup>75</sup>. UK'de part-time çalışan kadınların oranının, oldukça yüksek olmasına rağmen iş ve aile yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin hükümet belgelerinde, erkeğin para kazandığı aile modelinin aşındığı, babaların uzun çalışma saatleri ve annelerin kısa çalışma saatleriyle şekillenen aile modeline ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır. Ancak sosyal politikaya ilişkin belgelerde, açıkça kadınların part-time çalışmayı seçtikleri ifade edilmiştir<sup>76</sup>.

İşçi Partisi, esnek çalışma modellerini teşvik etme yollarını araştırmış ve 6 yaşından küçük çocukları olan aileler için esnek çalışmayı "talep hakkı"ni oluşturmak amacıyla kanunlarda değişiklik önerisi sunmuş ve önerileri kabul görmüştür. UK'de esnek çalışmayı "talep hakkı"na izin veren 2003 düzenlemesi, bu önlemlerin babalardan daha çok anneler için alındığını göstermektedir. "Aile sorumlulukları", annelerin özellikle çalışma saatlerini çeşitlendirme arayışlarının ana nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve Aileler Kanunu

2006, esnek çalışmayı talep hakkını, yetişkinlerin bakımı için de genişletmiştir. Haklı nedenler olmadan esnek çalışma talebinin reddedilmesi dolaylı ayrımcılık iddiasının doğmasına neden olabilir<sup>77</sup>. Daha önce bir çocuğun veya yetişkinin bakım ihtiyacı nedeniyle söz konusu olan esnek çalışmayı talep hakkı, 30 Haziran 2014 tarihinde yürürlüğe giren Esnek Çalışma Düzenlemeleri 2014 (The Flexible Working Regulations-FWR)<sup>78</sup> ile tüm çalışanlar açısından söz konusu olmuştur ve yirmi milyondan daha fazla çalışanın bu haktan yararlanabileceği belirtilmektedir<sup>79</sup>. Ancak istihdam bürosu işçilerinin, esnek çalışma talep hakkı bulunmamaktadır [ERA 1996 m.80F(8)].

FWR 2014'e göre çalışanın, esnek çalışma talebinde bulunabilmesi için başvuruyu yaptığı tarih itibarıyla en az 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olması gereklidir (FWR 2014 m.3). Çalışanın, herhangi bir 12 aylık dönem içinde sadece bir kere talepte bulunabilmesi mümkündür<sup>80</sup>. Çünkü Kanunda, esnek çalışma talebi yapıldıktan sonra ek talebin yapılabilmesi konusunda zaman açısından sınırlama getirilmiştir. Buna göre, esnek çalışma talebi yapıldıktan sonra ilave bir talep, ilk talebin yapıldığı tarihin üzerinden 12 ay geçmedikçe yapılamayacaktır [ERA 1996 m.80F(4)].

İşverenin, ERA 1996'da düzenlenmiş olan nedenlerden birine veya daha fazlasına dayanarak çalışanın esnek çalışma talebini reddetme hakkı bulunmaktadır. ERA 1996'ya göre işveren, esnek çalışma talebinin ilave maliyetlerini kanıtlayarak, müşterilerin taleplerini karşılama konusundaki zararlı etkileri, mevcut kadro arasında işin yeniden organize edilmesinin mümkün olmaması, ilave kadronun sağlanamaması, kalite üzerindeki olumsuz etkisi, performans üzerindeki olumsuz etkisi, çalışanın önerdiği dönemlerde çalışmanın etkin olmaması, yapısal değişikliklerin planlanması ve düzenlemelerle belirlenebilecek diğer nedenlerden birine veya daha fazlasına dayanarak çalışanın esnek çalışma talebini reddedebilir [ERA 1996 m.80G(1)].

Çalışanın, işverenin ERA 1996 m.80G(1)'de öngörülen süreci uygulamadığı, işverenin doğru olmayan gerçeklere dayanarak başvuruyu reddettiği gerekçesiyle İş Mahkemesine

<sup>72</sup> Standart oran, her yıl Nisan ayının ilk haftasında yenilenmektedir. Nisan 2015'de belirlenen oran £139,58'dur.

<sup>73</sup> Milsom, 2012: 152-153.

<sup>74</sup> Lewis, 2010: 175.

<sup>75</sup> Perrons v.d., 2007: 134-135.

<sup>76</sup> Lewis, Campbell: 10.

<sup>77</sup> Lewis, Campbell, 2007: 374; Lewis, 2010: 176; Milsom, 2012: 158.

<sup>78</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/1398/made>.

<sup>79</sup> <https://www.gov.uk/government/news/flexible-working-rights-extended-to-more-than-20-million>.

<sup>80</sup> <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616>; <http://www.cipd.co.uk/hr-inform/Employment-law/Family-friendly-and-flexible-working-rights/Rightto-request-flexible-working/Overview.aspx>.

başvurma hakkı bulunmaktadır. Ancak başvurunun, çalışanın başvurusunun reddedildiğinin kendisine bildirildiği veya uygun başvuruyla ilgili düzenlemenin ihlal edildiği tarihten itibaren 3 aylık süre içinde yapılması gereklidir. İş Mahkemesi, çalışanın başvurusunun dikkate alınmasına ve/veya uygun bir tazminatın ödenmesine karar verebilir [ERA 1996 m.80H-I]. Tazminat tutarı, 8 haftalık ücretle sınırlıdır (FWR 2014 m.6) ve 06 Nisan 2015 ve 05 Nisan 2016 tarihleri arasında en çok £3.800 olabilir<sup>81</sup>.

UK'de Part-Time Çalışan İşçiler (Daha Az Uygun Davranılmasını Önleme) Düzenlemeleri 2000 [the Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations]<sup>82</sup>, AB'nin 97/81/EC sayılı Yönergesini uygulamaya koymak amacıyla yürürlüğe girmiştir. Düzenlemede, part-time çalışan işçilere tam süreli çalışan işçilerden farklı davranılmayacağına ve bu şekilde davranılması durumunda işçilerin İş Mahkemesine başvurma haklarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

## SONUÇ

UK'de işte aile haklarına ilişkin politikaların ortaya çıkışı, diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerden oldukça farklı olmuştur. 1997 yılına kadar işte aile haklarına ilişkin politikalar konusunda batı Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmakla birlikte nüfusun yaşlanması gibi demografik nedenlerle konuya önem vermeye başlanmıştır. Hükümetlerin, çocuk bakım hizmetlerine önem vermesi ve son yıllarda çocukların refahının esas amaç olarak ele alınmasıyla birlikte çalışan ailelerin iş ve aile sorumluluklarına odaklanılmıştır. Buna bağlı olarak da analık ve babalık hakları ile esnek çalışma talebini kapsayan işte aile haklarına yönelik politikalar, diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerden farklı olmakla birlikte tutarlı bir paket olarak ortaya çıkmış ve zaman içinde yeni düzenlemelerle iyileştirilmiştir. Nitekim geçmişte, erkeklerin doğum öncesi randevulara eşlik etmesi amacıyla izinli sayılmaları için işverenlerin izin vermesi hükümet tarafından desteklenmekte ve teşvik edilmekteydi. Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 ile çalışanın, doğum öncesi bakım randevularına eşlik etmesi amacıyla izinli sayılması düzenlemesi, İstihdam Hakları Kanunu 1996'ya eklenmiştir. Her ne kadar bu izin, henüz ücretli bir izin olmamakla birlikte yine de hükümetin bu konudaki iradesini göstermesi açısından önemlidir.

<sup>81</sup> <http://uk.practicallaw.com/4-200-2038?service=employment>.

<sup>82</sup> [http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/pdfs/ukxi\\_20001551\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2000/1551/pdfs/ukxi_20001551_en.pdf).

UK'de aile sayılmanın anlamı konusunda toplumsal yaşamda meydana gelen değişime bağlı olarak işte aile hakları kapsamında sağlanan haklardan sadece farklı cinsiyetten evli çiftlerin yararlanmasıyla sınırlı düzenlemelerle kalmamıştır. Birçok haktan evlilik birliği içindeki eş olarak, medeni birliktelik yaşanan kişi olarak, birlikte yaşanan kişi olarak yararlanabilmenin mümkün olmasının yanı sıra kanunlarda açıkça aynı veya farklı cinsiyetten kişi ibaresine yer verilmek suretiyle toplumsal yaşamdaki değişikliklerin dikkate alındığı görülmektedir.

UK'de uzun analık iznine ilişkin hakların dışında evlat edinme hakları da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Son olarak İstihdam Hakları Kanunu 1996'ya Çocuklar ve Aileler Kanunu 2014 ile eklenen düzenleme ile evlat edinmek isteyen çalışanın, çocukla görüşebilmesi veya evlat edinmeye ilişkin görüşmelere katılabilmesi için en fazla 5 kere ve her görüşme için en çok 6,5 saatlik ücretli izin hakkı tanınmıştır. Ayrıca, ücretsiz izin de alınabilmesi mümkündür. Ancak ücretsiz izin, en çok 2 görüşem için söz konusu olabilir. Evlat edinme, tek başına olabileceği gibi bir başka kişiyle birlikte de olabilir. İki kişinin birlikte evlat edinmesi durumunda sadece birinin evlat edinme izninden yararlanabilmesi mümkündür. Ancak, diğer kişi de düşünülmüştür ve bu kişi, evlat edinme nedeniyle babalık izni alabilecektir. Bütün izin ve ödemeler için kanunlarda düzenlenmiş olan şartların sağlanması gereklidir.

UK'de babalık hakları kapsamında babalık izni başlığını taşıyan düzenleme bulunmakla birlikte çocuğun babası olmayan kişiler tarafından da alınabildiği için bu ifadenin çok da doğru olmayan bir ifade olduğu belirtilmektedir. Kanunda düzenlenmiş olan şartları sağlayan çocuğun babası olan ve çocuğun yetiştirilmesinde sorumluluğu olan veya olması beklenen çalışanın ya da çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun annesinin eşi, medeni birlikteliği olan kişi veya hayat arkadaşı olan ve çocuğun yetiştirilmesinde ana sorumluluğa sahip olan ya da olması beklenen çalışanın, babalık izni ve parası alması mümkündür. Dolayısıyla, sadece çocuğun babası olanlara babalık izni ve parası hakkı tanınmamış, bunun dışında çocuğun babası olmamakla birlikte çocuğun annesi ile Kanunda tanımlanmış ilişkisi olan kişinin de babalık izni ve parası alabilmesine imkân tanınmıştır.

UK ebeveyn iznini, 1999 yılında gündeme getirerek aslında diğer ülkelerin bu konuda gerisinde kalmıştır. Ayrıca UK'de, çocukların bakımının sağlanmasının dışında ailede bakılması gereken diğer kişilerin bakımının sağlanması amacını taşıyan

düzenlemenin olması da önemlidir. Çünkü ailede bakıma ihtiyaç duyan kişiler sadece çocuklar değildir. Bunun dışında yaşlı, engelli veya hasta aile bireylerinin de bakım ihtiyacı olabilir. 1999 yılında ebeveyn iznine ilişkin yapılan düzenleme ile sağlanan izin, ücretsiz izindir. Son olarak 01 Aralık 2014 tarihinde yürürlüğe giren Paylaşılmış Ebeveyn İzni Düzenlemeleri 2014 ve Kanuni Paylaşılmış Ebeveyn Parası Düzenlemeleri 2014, ailelerin çocuğun doğumundan sonra bakımını nasıl paylaşacaklarını seçme konusunda esneklik sağlayan bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ve aile yükümlülüklerinin paylaşılması konusunda yaşanan değişime bağlı olarak esnek çalışma önem kazanmıştır. Ailelerin ve özellikle annelerin, çocuklarına kendilerinin bakmayı tercih etmelerinden veya çocuk bakım maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı esnek çalışmaya karar verdikleri görülmektedir. Esnek çalışmanın, hem çalışanlar hem de işverenler açısından olumlu sonuçları olmakla birlikte hem kadınlar hem de erkekler arasında tam süreli istihdam tercih edilen çalışma şeklidir. UK'de esnek çalışmayı talep hakkı, başlangıçta babalardan çok anneler için oluşturulmakla birlikte zaman içinde gelişim göstermiştir. Ayrıca başlangıçta, sadece çocukların bakımı için talep edilebilirken daha sonra isabetli bir şekilde yetişkinlerin bakımı için de genişletilmiştir. Son olarak 30 Haziran 2014 tarihinde yürürlüğe giren Esnek Çalışma Düzenlemeleri 2014 ile Kanunda düzenlenmiş olan şartları sağlayan tüm çalışanların esnek çalışma talep hakkı söz konusu olmuştur.

Sonuç olarak, UK'de işte aile haklarına ilişkin yapılan düzenlemelerle gün geçtikçe ailelerin, iş ve aile yükümlülükleri arasında dengeyi sağlamalarına daha fazla önem verildiği görülmektedir.

## KAYNAKLAR

Pregnancy and the law. (2012). Occupational Health, Vol.64, Issue.11(November) [http://search.proquest.com/docview/1231777057?accountid=7181 (21.11.2013)].

Baybora, Dilek. (2007). Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği. Çimento İşveren, C.21, S.2(Mart), 38-57.

Baybora, Dilek. (2014). İşte Aile Hakları (İngiltere-Türkiye Örneklere). İstanbul: Legal.

Beale, Anna. (2012). Sex Discrimination. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 15-55. UK: Jordan Publishing Limited.

Brown, Tom. (2012). Parental Leave. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 195-228. UK: Jordan Publishing Limited.

Cowen, Sally. (2012). Maternity Leave. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 73-89. UK: Jordan Publishing Limited.

Daly, Mary. (2010). Shifts in family policy in the UK under New Labour. Journal of European Social Policy, Vol.20(5), 433-443.

Dulk, Laura den-Doorne Huiskes, Anneke van. (2007). Social Policy in Europe: its Impact on Families and Work. Ed. Rosemary Crompton-Suzan Lewis-Clare Lyonette, Women, Men, Work and Family in Europe. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Emir, Astra. (2012). Law of Employment. Oxford: Oxford Press.

Fleckenstein, Timo-Lee, Soohyun Christine. (2014). The Politics of Postindustrial Social Policy: Family Policy Reforms in Britain, Germany, South Korea, and Sweeden. Comparative Political Studies, Vol.47(4), 601-630.

Fraser Butlin, Sarah. (2012). Other Kinds of Discrimination. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 229-240. UK: Jordan Publishing Limited.

Lewis, Jane. (2010). Work-Family Balance, Gender and Policy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Lewis, Jane-Campbell, Mary. UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality, 1997-2005. Oxford Journal, Vol.14, Issue.1, 4-30.

Lewis, Jane-Campbell, Mary. (2007). Work/Family Balance Policies in the UK since 1997: A New Departure?. Journal of Social Policy, Vol.36, Issue.3(July), 365-381.

Massarella, David. (2012). Statutory Adoption Leave and Pay. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 91-126. UK: Jordan Publishing Limited.

Maybery, Pauline. (2006). Work-Life Balance Policies and Practices in the UK: View of an HR Practitioner. Ed. Paul Blyton v.d., Work-Life Integration. London: Palgrave Macmillan.

Milsom, Christopher. (2012). Part-Time and Flexible Working. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 153-193. UK: Jordan Publishing Limited.

Perrons, Diane v.d.. (2007). Gender, Social Class and Work-Life Balance in the New Economy. Ed. Rosemary Crompton-Suzan Lewis-Clare Lyonnette, Women, Men, Work and Family in Europe. Great Britain: Palgrave Macmillan.

Robertson, Sally. (2012). Pregnancy-Related Rights. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 57-71. UK: Jordan Publishing Limited.

Robertson, Sally. (2012). Statutory Maternity Pay and Allowances. Ed. Robin Allen Qc-Rachel Crasnow, Family Rights at Work: A Guide to Employment Law. 127-152. UK: Jordan Publishing Limited.

Weldon-Johns, Michelle. (2011). The Additional Paternity Leave Regulations 2010: a new dawn or more 'sound bite' legislation?. Journal of Social Welfare and Family Law, Vol.33, No.1(March), 25-38.

Work and Family: The way to care is to share, ILO [[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_101758.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101758.pdf)] (21.08.2013)].

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:en:html> (23.08.2013).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML> (12.11.2013).

<http://uk.practicallaw.com/4-200-2038?service=employment> (08.04.2015).

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616> (08.08.2014).

<http://www.cipd.co.uk/hr-inform/Employment-law/Family-friendly-and-flexible-working-rights/Right-to-request-flexible-working/Overview.aspx> (08.08.2014).

<http://www.civilpartnershipinfo.co.uk/> (12.11.2013).

<http://www.cornwall.gov.uk/advice-and-benefits/civil-partnerships/what-is-civil-partnership/?page=14470> (12.11.2013).

[http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination\\_and\\_equal\\_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update](http://www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Discrimination_and_equal_pay/uk-discrimination-law-review-shared-parental-leave-update) (15.12.2014).

<http://www.hurriyet.com.tr/planet/23757089.asp> (20.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2014/9780111108475> (29.03.2014).

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/4/contents/enacted> (08.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents> (18.01.2014).

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (05.03.2014).

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/contents/enacted> (20.03.2014).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1986/1960/contents/made> (05.02.2014).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/contents/made> (20.12.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3312/contents/made> (05.01.2014).

[http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/pdfs/uksi\\_20001551\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/pdfs/uksi_20001551_en.pdf) (11.12.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2788/made/data.pdf> (08.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2822/contents/made> (08.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/921/contents/made> (08.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/1055/contents/made> (08.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/1056/contents/made> (10.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made> (05.11.2013).

<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/1398/made> (10.07.2014).

[http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/uksi\\_20143050\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3050/pdfs/uksi_20143050_en.pdf) (10.12.2014).

[http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/uksi\\_20143051\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3051/pdfs/uksi_20143051_en.pdf) (10.12.2014).

<http://www.nibusinessinfo.co.uk/content/when-parental-leave-can-be-taken-and-how-long> (23.03.2014).

<http://www.rcm.org.uk/college/support-at-work/workplace-advice/flexible-working/> (07.03.2014).

<http://www.workingmums.co.uk/working-mums-magazine/all/1221466/maternity-pay-for-selfemployed-mums-new-rules.html> (28.03.2014).

<https://www.brookes.ac.uk/services/hr/handbook/family/parental.html> (24.03.2014).



### **Dr. Hande Bahar AYKAÇ**

Gazi Üniversitesi, İİBF,  
Çal. Eko. End. İlişkileri Bölümü  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi

1979 yılında dünyaya geldi. 2000 yılında Ankara Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 2001 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı ve 2005 yılında "Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Maluliyet Sigortası" konulu yüksek lisans tezini tamamlayarak mezun oldu. 2005 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı doktora programına başladı. 2010 yılında "İş Hukukunda Alt İşveren" konulu doktora teziyle doktor unvanını kazandı. Halen Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

# ALT İŞVERENLİK- ANAHTAR TESLİMİ İŞ AYRIMI



## KARAR İNCELEMESİ

Alt işverenliğe ilişkin uygulamada sıklıkla uyuşmazlığa sebep olan konulardan biri ilişkinin gerçekten bir alt işveren ilişkisi olup olmadığı noktasında olmaktadır. Konu sıklıkla Yargıtay'ın de incelediği hususlar arasında olup Yüksek Mahkeme alt işverenliğin unsurlarını esas almak suretiyle bir sonuca gitmektedir. Ancak özellikle alt işverenlik/anahtar teslimi iş ayrımı konusunda ayrıca asil iş/yardımcı iş kavramları konusunda görüş ayrılıkları olabilmekte birbirinden farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önüne gelen olaylardan birinde de bu hususlar irdelenmiş kararda oyçokluğu ile sonuca ulaşılabilmektedir. Kararda yer verilen ifadeler özetle şu şekildedir (YHGK 6.2.2013, 2012/21-732 E; 2013/207 K.):

### DAVA

"...Davalılardan ... Çimento San. T.A.Ş.'ne ait çimento fabrikasının hasara uğramış stokhol çatısı ve klinker transport konveyör sisteminin sökülmesi, yeniden imali ve montajı işlerinin yapımını üstlenen E... Makine San. Tic. Ltd. Şti.'nin çelik konstrüksiyon, platform, makinelerin de montaj ve montajı işini verdiği O... Ltd. Şti.'de 16.03 2004 tarihinden itibaren sözleşme konusu işte çelik konstrüksiyon montaj ustası olarak çalışmaya başlayan davacının, bu işin yapımı sırasında 18.03.2004 günü E... şirketi tarafından üretilen klinker bantının üzerinde hareket edeceği platforma sac döşemesi yaparken, dengesini kaybederek 8-10 m. yüksekten zemine düşerek %10,30 oranında sürekli iş görmezliğe uğradığı iş kazası sebebiyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemece; Davalılardan ... Çimento San. T.A.Ş.'nin kazanın meydana geldiği fabrika sahasındaki sökülme takım ve imalat işlerini diğer davalı E...

Makine Ltd. Şti.'ne anahtar teslimi verildiği, çimento fabrikasının kusurunun da bulunmadığından bahisle davalı ... Çimento San. T.A.Ş.'ne yönelik davanın reddine, davacının istemle bağlı olarak maddi tazminat isteminin kabulüne manevi tazminat isteminin ise kısmen kabulüne karar verilmiş ve bu karar süresinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma gelen sigortalının uğradığı maddi ve manevi zarardan davalı ... Çimento San. T.A.Ş.'nin sorumlu olup olmadığı noktasındadır. Mahkemece davalılardan ... Çimento San. T.A.Ş.'nin hukuki durumunun değerlendirilmesinde yanlıya düşüldüğü görülmektedir.

Gerçekten iş kazası sonucu zarara uğrayan işçinin tazminat davası işveren veya kusurlu 3. kişilere yöneltilir. Bundan başka aracı olarak nitelendirilen kişilerce ise alınan işçilerin uğrayacakları zarardan dolayı asil işverenin aracı ile birlikte sorumlu olacağı 4857 sayılı Kanun'un 2/6 maddesi gereğidir.

Somut olayda çözümlenmesi gereken sorun davallar ... Çimento San. T.A.Ş. ile E... Makine San. Tic. Ltd. Şti. arasındaki hukuki ilişkinin işveren-aracı ya da üst alt işveren biçiminde olup olmadığıdır. 4857 sayılı Kanun'un 2/6 maddesi gereğince aracidan söz edebilmek için öncelikle üst işveren ve bunun tarafından ortaya konulan bir iş olmalı ve bu işverenden görülmekte olan bu işin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asil işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler bir iş alt işverene devir edilmelidir. Davalı E... Makine San. Tic. Ltd. Şti'nin diğer davalı ... Çimento San. T.A.Ş.'ne ait

fabrikada bakım onarım işleri yaptığı, yapılan işin üretim faaliyetinin gereği olduğu, her iki davalının işçilerinin aynı fabrika sahası içerisinde çalıştıkları, dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca ... Çimento San. T.A.Ş.'nin işi anahtar teslimi devrinin söz konusu olmadığı ortadadır. ... Çimento San. T.A.Ş. ile E... Makine San. Tic. Ltd. Şti. arasındaki hukuki ilişkinin mahiyetine göre ... Çimento San. T.A.Ş.'nin işverenlik sıfatı ortadan kalkmadığından aralarındaki ilişkiyi üst-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirmek gerekir. Bunun sonucunda da İş Kanunu'nun 2/6 maddesi gereğince hüküm altına alınacak tazminattan, üst işveren olarak ... Çimento San. T.A.Ş.'nin kusuru bulunmasa bile sorumluluğu yoluna gitmek gerekirken, sözleşme ve ekleriyle fiili durum yanlış yorumlanarak, işin anahtar teslimi verildiğinden ve kusurunun bulunmadığından bahisle davalı ... Çimento San. T.A.Ş.'ne yönelik davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur. Kaldı ki yargılama sırasında düzenlenen ve maddi olayla ve İş Müfettiş raporuyla da uyumlu bulunan 20.11.2008 ve 03.04.2009 tarihli kusur bilirkişi raporlarında ... Çimento San. T.A.Ş.'ne kusur verildiği de ortadadır.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasa-ya aykırı olup bozma nedenidir.

### KARAR

Dava, iş kazası sebebiyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davacının ... Çimento T.A.Ş.'nin "... çimento fabrikası klinker sevk hattı vb yapımı" işini üstlenen E... Makine Ltd. Şirketinin alt işvereni O... Ltd Şirketi tarafından ifa edilen bölümünde montaj

ustası olarak çalışmaktayken, platformdan aşağı düşerek yaralandığı ve sürekli iş göremezlik meydana geldiğini, kaza sebebiyle işyerinde iş güvenliği önlemlerini almayan davalı işverenlerin müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğunu, fabrika binasında ve fabrika sahasında çalışan işçilerin can güvenliği için gereken yasal tedbirleri almamalarından dolayı O... Ltd Şirketinin alt işveren sıfatıyla, diğer iki davalının da asıl işveren sıfatıyla hukuken sorumlu olduğunu belirterek, maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

Davalı ... Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. vekili cevap dilekçesinde, işin anahtar teslimi suretiyle E... Ltd. Şirketine verildiğini, asıl işverenlik sıfatları bulunmadığından iş kazası sebebiyle uğranılan zarardan sorumlulukları bulunmadığını, ayrıca olayın tümüyle işçinin kusurundan meydana geldiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Davalı E... Makine İnşaat Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde, davacının uğradığı zarardan tüm sorumluluğun işvereni olan O... Ltd. Şirketi'ne ait olduğunu, bu şirket ile yapılan alt işverenlik sözleşmesi gereğince iş kazasından doğan tüm sorumlulukların işi taşeron sıfatıyla üstlenen O... şirketine ait olduğunu belirterek, davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı O... Makine İnş. San. Tic. Ltd. Şirketi davaya cevap vermemiştir.

Yerel Mahkemece, ... T.A.Ş.'nin işi anahtar teslimi suretiyle verdiği, asıl işveren olmadığı gerekçesiyle bu davalı yönünden davanın reddi ile diğer davalılar yönünden bilirkişi raporu uyarınca kusurları oranında davanın kısmen kabulüne dair verilen karar,

davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire tarafından yukarıda açıklanan gerekçelerle bozulmuş, Mahkemece, önceki gerekçe genişletilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını davacı vekili temyiz etmiştir.

H.G.K. önüne gelen uyuşmazlık, somut uyuşmazlıkta davalılardan ... Çimento T.A.Ş.'nin asıl işveren sıfatının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

Olay tarihinde yürürlükte bulunan ( Mülga ) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87. maddesinde "aracı", 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/Vl. maddesinde ise "asıl işveren-alt işveren" ilişkisinin tanımına yer verilmiştir.

Hemen belirtilmelidir ki, "aracı" olarak nitelenen üçüncü kişi, gerek mevzuatta, gerekse öğreti ve yargı kararlarında; alt işveren, taşeron, tali işveren, alt müteahhit, alt ismarlanan vb. adlarla da anılmaktadır.

Bunlardan; asıl işverenin yanında "taşeron" olarak adlandırılan başka işverenlerin de işyerinden iş almaları ve kendi sigortalılarını çalıştırmaları ile uygulama kazanmış olan "asıl işveren-alt işveren" ilişkisini Sosyal Sigortalar Kanunu açısından ele alan 506 sayılı Kanun'un 87. maddesi hükmü, tıpkı mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1/son ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/Vl. maddelerinde olduğu gibi, aracının yanında asıl işvereni de sorumlu tutan bir içerik taşımaktadır.

506 sayılı Kanun'un "Üçüncü kişinin aracılığı" başlıklı 87. maddesi; "Sigortalılar 3. bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile, bu kanunun işverene yüklediği

ödevlerden dolayı, aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur. Bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir." hükmünü içermektedir.

Bu hüküm ile asıl işverenin bu Kanun bakımından söz konusu çalışma ilişkisi çerçevesinde, alt işverenin işçilerine karşı olan bütün ödevlerinden sorumlu tutulmasındaki gaye, sigortalıların, hak ve alacaklarını güvenceye almaktır. 506 sayılı Yasa'ya göre, aracıdan söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından ötürü sorumlu tutabilmek için, maddenin tanımından ortaya çıkan bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır. Aracı kavramı her şeyden önce "asıl işveren" in varlığını, bir başka işverenin asıl işverene ait asıl işin bir bölümünü yapmayı üstlenmesini ve nihayet, asıl işverene ait işyerinde veya işyerinin bir bölümünde iş alanın kendi adına sigortalı çalıştırmasını gerektirir. Asıl işverenle, aracı arasındaki sözleşmenin hukuki niteliğinin önemi yoktur. Önemli olan yön, asıl işverene ait asıl işin aracı tarafından yapımının sağlanmasıdır.

Aracının asıl işverenden bir bölüm iş alması ve bu işte kendi adına sigortalı çalıştırması, aracı kavramının belirleyici özelliğini oluşturmaktadır.

İşveren kavramı ise; 506 sayılı Kanun'un 4/1. maddesinde, "... bu Kanunun 2. maddesinde belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek yada tüzel kişi...", 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde "Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, yahut tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluşlar..." olarak tanımlanmakta olup, işveren niteliği işçi çalıştıranın doğal sonucudur.

Yasanın tanımından hareketle, "asıl işveren-alt işveren" ilişkisi için, işyerinde iş sahibinin de işçi çalıştırıyor olması koşulu aranır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında müteselsil sorumluluk doğmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/M. maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur." şeklinde tanımlanmıştır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde yasa koyucu konuyu işçi yararı yönünden ele almıştır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmaları ise de, 4857 Sayılı İş Kanunu ile yapılan düzenleme bu ilişkiyi daraltıcı niteliktedir.

Alt işveren, asıl işverenin vekili durumunda değildir. Asıl işverenle arasında istisna, kira, taşıma vb. sözleşme vardır ve yüklendiği işi asıl işveren adına değil, kendi adına ve hesabına, ayrı bir işveren olarak kendi işçileri ile yapmaktadır.

Alt işveren ilişkisinin varlığı için gerekli koşullar ise,

- a) İşyerinde işçi çalıştırmanın asıl işverenin bulunması,
- b) İşin asıl işverene ait işyerinde yapılması,
- c) İşin işyerinde yürütülen asıl işe: mal ve hizmet üretimine dair olması,
- d) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması,
- e) İşçilerin sadece asıl işverene ait işyerinde çalıştırılması, şeklinde sıralanabilir,

Alt işveren ilişkisinde, asıl işverenin, alt işveren ile birlikte alt işverenin işçilerine karşı müteselsil sorumluluğu vardır. Asıl işverenlerin alt işverenlerin sebep olduğu zarardan sorumluluğuna dair olaylarda asıl işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu olması aranmaz. Sorumluluk yasadan kaynaklanır. Alt işverenin işçileri, alt işverenin ödemekten kaçındığı ücretlerini veya iş kazasından doğan tazminat alacaklarını asıl işverenden isteyebilirler. Asıl işverenle alt işveren, aralarında yaptıkları anlaşmayla bu kuralı bertaraf edemezler.

Nitekim aynı ilkeler, H.G.K.'nin 02.06.2004 gün ve 2004/21-326 E., 2004/328 K.; 20.12.2006 gün ve 2006/21-796 E., 2006/812 K.; 10.11.2010 gün ve 2010/21-497-590 E. K. sayılı ilamlarında da benimsenmiştir.

Açıklanan bu maddi hukuk kuralları ışığında, somut olay değerlendirildiğinde; Davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin ana sözleşmesine göre, fabrika kurma işi de asıl işleri arasında sayıldığından, asıl işinin bir bölümü olan "... çimento fabrikası klinker sevk hattı vb yapımı" işini davalı E... Ltd. Şirketine verdiği, bu

şirketin de işi davalı O... Ltd. Şirketine alt işverenlik sözleşmesi ile verdiği, davacının bu sözleşme kapsamında O... Ltd. Şirketine ait işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, ... Çimento T.A.Ş. ile E... Makine Ltd. Şti. arasında imzalanan sözleşmenin 14.2, 14.3 ve 14.5 maddeleri uyarınca, E... firmasının çalışma koşullarının belirlenmesinde fabrikanın prosedür ve prensiplerine uymak zorunda olması, fabrikanın, çalışma prensiplerine ve iş güvenliği mevzuatlarına uymama konusunda ısrar eden firma elemanlarının değiştirilmesini istemesi durumunda firmanın buna uymakla yükümlü olduğu hususları dikkate alındığında, davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin işin yapımı aşamasındaki denetim ve gözetim yetkisinin olduğu da kabul etmek gerekir.

Bu durumda, asıl işin bir bölümünü veren ve denetim ve gözetim yetki ve görevi devam eden ... Çimento T.A.Ş. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren, davalı E... ve O... şirketleri ise alt işveren ( aracı ) konumundadır. Asıl işveren, alt işveren ile birlikte iş güvenliği önlemlerinin alınmasından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğundan, davaya konu kaza sebebiyle meydana gelen zarardan da davalı asıl işveren şirket ile diğer davalı olan alt işverenler birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.

H.G.K.'nda yapılan görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından, asıl işin, fiilen yapılan mal veya hizmet üretimi olarak anlaşılması gerektiği, fabrika kurmanın bizzat inşa etmeyi değil, ihale ile yapmayı da kapsadığı, üretim sürecinin mutad bakım ve onarım işlerinin de yardımcı iş kapsamına gireceği belirtilerek, ... Çimento T.A.Ş.'nin asıl işveren

konumunda olmadığı, bu sebeple iş kazasından kaynaklanan zarardan sorumluluğu bulunmadığı ifade edilmiş ise de, yukarıda belirtilen nedenlerle, bu görüş çoğunluk tarafından kabul edilmemiştir.

Bu durumda mahkemece, davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin de asıl işveren olarak, iş kazası sebebiyle uğranılan zarardan dolayı müteselsil sorumluluğu bulunduğu kabul edilerek hüküm kurulması gerektiği yönündeki H.G.K.'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

## SONUÇ

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanun'un 30. maddesiyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen "Geçici Madde 3" atfıyla uygulanmakta olan 1086 Sayılı H.U.M.K.'nin 429. maddesi gereğince BOZULMASINA...oyçokluğu ile karar verildi.

## KARŞI OY

Yüksek Dairece, "Davalı E... Makine San. Tic. Ltd. Şti'nin fabrikada bakım onarım işleri yaptığı, yapılan işin üretim faaliyetinin gereği olduğu, her iki davalının işçilerinin aynı fabrika sahası içinde çalıştıkları, hal böyle olunca, ... Çimento San. T.A.Ş.'nin işi anahtar teslimi devrinin söz konusu olmadığı, ... Çimento T.A.Ş ile E... Makine San. Tic. Ltd. Şti. arasındaki hukuki ilişkinin mahiyetine göre ... Çimento T.A.Ş.'nin işverenlik sıfatı ortadan kalkmadığından aralarındaki ilişkiyi üst-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirmek gerekir" gerekçesiyle yerel mahkeme kararı

bozulmuş, Yüce Kurulun çoğunluk görüşü ile bu değerlendirme isabetli bulunmuştur.

İş hukukumuzda alt işverenlik kurumu İş Kanunu'nun 2. maddesiyle Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasına göre "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur".

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin oluşabilmesi için maddenin tanımından ortaya çıkan bazı zorunlu koşullar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin olmasıdır. Diğer bir deyişle, asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin bütününe yapılmasını başka bir işverene devretmemiş bulunması gerekir. Bu husus. Alt İşverenlik Yönetmeliğinin, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını düzenleyen 4. maddesinde "Asıl işverenin işyerinde mal ve hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır" şeklinde ifade edilmiştir.

Bir diğer koşul, alt işverenin asıl işverenden aldığı iş, asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde olmasıdır. Ancak, yasaya göre bu işin asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üre-

timi ile ilgili olması da gerekir. İşyerinde yapılan işle ilgili olmayan bir işi alan diğer işverenin alt işveren olarak nitelenmesi mümkün değildir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinde "asıl" ve "yardımcı iş" kavramlarının tanımı yapılmıştır.

Maddeye göre asıl iş "Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işi"; yardımcı iş "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine dair olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi" ifade eder.

Yardımcı işler; yemek, temizlik, taşıma, yükleme boşaltma, güvenlik, torbalama paketleme, kurye işleri, kreş hizmetleri gibi işlerdir. Yasaya göre, bu işin, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimi ile ilgili olmalıdır. Üretim sürecine dair "olağan nitelikteki" bakım ve onarım işleri de bu kapsamda ele alınmaktadır.

Yasa, yardımcı işler dışında, "asıl işin bir bölümünde" iş alma durumunda taşeron ilişkisinin varlığını kabul etmektedir.

Çoğunluk ile aramızda ortaya çıkan görüş ayrılığı, hasar sebebiyle fabrikada yapılmakta olan "demontaj ve yenileme" işinin, işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü niteliğinde olup olmadığı; diğer bir ifadeyle, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

Fabrika ( ... Çimento Sanayi T.A.Ş. ) ile "firma" olarak adlandırılan davalı E... Makine San. Tic. Ltd. Şirketi arasında

imzalanan sözleşmede "Fabrikamızda hasara uğramış olan stokhol çatısı ve klinker transport konveyör sisteminin, gerekli taşıyıcı sistem montajı, gerekli taşıyıcı sistem ve makinenin yeniden imalatları, taşıyıcı sistem (çelik) ve makinelerin montajı, çatı kaplaması yapılması işleri için konusunu teşkil eder" denmekte olup, teknik şartnamede işin kapsamı; "Demontaj işleri (gerekli taşıyıcı sistem prekast ve çelik demontajı), hasara uğramış olan prekast elemanların vincin kaldırabileceği uygun boyutlara küçültülerek sahadan çıkarılması, çelik taşıyıcı sistemler tekniğine uygun olarak demonte edilecek ekspertiz sonucu tekrar kullanılması mümkün olmayan parçalarının hurdaya ayrılması; makinaların demontajı, taşıyıcı çelik konstrüksiyon ve makinelerde ekspertiz sonucunda yeniden imal edilmesi gerekenler firmaca imal edileceği; taşıyıcı çelik konstrüksiyon makine imalatı vs" olarak ayrıntılarıyla ifade edilmiş, işin yapım süresi 6-8 hafta olarak öngörülmüştür.

İmzalanan sözleşmede "fabrikanın sorumlulukları", işin yapım aşamasında ihtiyaç duyulan su, elektrik enerjisi, gerekirse sınırlı miktarda basınçlı hava kullanma olanağı sağlamak; şantiye faaliyetleri ve haberleşme için 1 adet oda ve kullanım ücreti firmaya ait olmak üzere telefon (dahili) temin etmek; gerektiğinde fabrikada mevcut fax, fotokopi veya e-mail olanaklarından imkanlar ölçüsünde yararlandırılmak; gerekli proje ve teknik spesifikasyonlar işin terminine uygun olarak firmaya verilmesi şeklinde belirtilmiştir.

... Çimento Sanayi T.A.Ş.'nin Ana Sözleşmesinde faaliyet alanı "Türkiye'de her türlü klinker, çimento, kireç, hazır beton, hazır prefabrik eleman ve katkı maddeleri üretmek ve klinker, çimen-

to, kireç, hazır beton, beton prefabrik eleman ve katkı mamullerinin üretimi için gerekli tesis ve fabrikalar kurmak, işletmek, bu tür şirketlere iştirak etmek, gerek kendi kuracağı gerekse iştirak edeceği şirketler için etüd veya projeler hazırlamak, bunları tesis ve idare etmek, konut ve işyeri yapımı, alım ve satımı yapmak" olarak ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere, davalı A.Ş.'nin fabrikada yapmakta olduğu iş, ana hatlarıyla çimento üretimidir. Madde metninde geçen "fabrikalar kurmak" ifadesinin, fabrika inşaatını bizzat yapmak, bu kapsamda, hasara uğramış alanların sökülerek, yenilenmesi anlamında olmadığı maddenin yazımından anlaşılmaktadır.

Tüm bu belgelerden, davalı A.Ş.'ye ait fabrikanın "yürüttüğü mal veya hizmet üretiminin" çimento vb. ürünlere yönelik olduğu; diğer davalı şirkete verilen işin ise "fabrikanın hasara uğramış çatı ve makinelerinin sökülerek, yenilenmesi işi" niteliğinde bulunduğu; bu niteliği ile sözleşmeye konu işin "işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine dair yardımcı işler veya asıl işin bir bölümü" niteliğinde bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yapılmakta olan iş, üretim sürecinin olağan bir parçası niteliğinde bulunan bakım ve onarım işi değil, hasar sebebiyle yapılan sökülme ve yenileme çalışmaları olup, yapılmakta olan bu işte davalı ... Çimento Sanayi T.A.Ş.'nin kendi işçisini çalıştırmadığı da belirgindir.

H.G.K.'nin kararlarına bakıldığında, asıl işverene ait olan ve alt işverenin yapacağı işin, asıl işverenin ürettiği mal ve hizmet süreci içinde veya tamamlayıcı nitelikte bulunması gerektiği istikrarlı bir şekilde vurgulandığı da görülmektedir (Yargıtay H.G.K.'nin 05.05.2004

gün ve 2004/10-233 E, 2004/262 K; 20.12.2006 gün ve 2006/21-796 E, 2006/812 K; 02.02.2011 gün ve 2010/21-739 E, 2011/5 K; 25.05.2011 gün ve 2011/21-290 E, 2011/361 K. sayılı Kararları).

"Kaldı ki ...aş'ın kusurlu olduğu" yönündeki değerlendirme ise, A.Ş.'nin asıl işveren sıfatını taşıdığı ve bu sebeple iş güvenliği önlemini alması gerektiği gerekçesine dayanmaktadır ve mahkemece hükme esas alınmayan kusur raporunda yapılmıştır. Bu rapora bu sebeple de itibar edilemez.

Aldığı iş, bir işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine dair yardımcı iş veya asıl işin bir bölümü niteliğinde olmadığı anlaşılan davalı E... Makine San. Tic. Ltd. Şirketi ile diğer davalı ... Çimento Sanayi T.A.Ş. arasında alt işveren üst işveren ilişkisi bulunmamaktadır.

Bu gerekçeye dayalı bulunan yerel mahkeme kararının isabetli olduğu ve onanması gerektiği düşüncesi ile sayın çoğunluğun bozma yönündeki görüşlerine katılmamaktayız.

## İNÇELEME VE DEĞERLENDİRME

1. Dava konusu olayda ... Çimento T.A.Ş.'ye ait çimento fabrikasının "hasara uğramış stok hol çatısı ve klinker transport konveyör sisteminin sökümü, yeniden imali ve montajı işleri"nin yapımı E... Makine Şti.'ne verilmiş bu şirket de "çelik konstrüksiyon, platform, makinelerin de montaj ve montajı işini" O... Ltd. Şti.'ye vermiştir. Söz konusu işte "çelik konstrüksiyon montaj ustası" olarak çalışan davacı işçi, bu işin yapımı sırasında E... şirketi tarafından üretilen klinker bantının üzerinde hare-

ket edeceği platforma sac döşemesi yaparken, dengesini kaybederek yüksekte zemine düşerek sürekli iş görmezliğe uğradığı iş kazası sebebiyle maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunmuştur. Uyuşmazlık, iş kazası sonucu sürekli iş göremez duruma gelen ve O... Ltd Şirketinin işçisi olan sigortalının uğradığı maddi ve manevi zarardan davalı ... Çimento San. T.A.Ş.'nin asıl işveren sıfatıyla sorumlu olup olmadığı noktasındadır<sup>1</sup>.

**2.** Olayda çözümlenmesi gereken hususlardan ilki; (alt) işverene verilen işin asıl işin bir bölümü veya yardımcı iş olup olmadığı; dolayısıyla ... Çimento T.A.Ş.'nin asıl işveren olarak sorumluluğunun bulunup bulunmadığı noktasıdır. Kararda, Davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin ana sözleşmesinde fabrika kurma işinin de asıl işler arasında sayıldığı gerekçesiyle "... çimento fabrikası klinker sevk hattı vb yapımı" işi asıl işin bir bölümü olarak değerlendirilmiştir. Doktrinde verilen bir tanıma göre asıl iş, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile, yani o işyerinde amaçlanan mal veya hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olan, o teknik amacın gerçekleşmesine yönelik sürece doğrudan dahil olan ve bu süreç açısından olmazsa olmaz faaliyetleri ifade eder<sup>2</sup>. Başka bir tanıma göre asıl iş, "işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretimidir"<sup>3</sup>. Alt İşverenlik Yönetmeliğinde ise asıl iş "mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" olarak tanımlanmıştır (AİY 3/c). Doktrinde alt işverenin asıl işverenden aldığı işin bir kısmını başka işverenlere (alt işverenlere) vermesi durumunun, asıl işin bir bölümünde kurulan alt işverenlikte gerçekleşmeyeceği savunulmaktadır. Bu durumun

<sup>1</sup> Çimento sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın/Şardan, 23 vd.

<sup>2</sup> Mollamahmutoğlu, 3, 7. Ayan, 508, 523.

<sup>3</sup> Ekonomi, 37.

gerekçesi olarak da anılan bölümün tekrardan bölünebilir nitelikte olup olmadığı sorununun varlığının yanı sıra alt işverenin uzmanlığı dolayısıyla aldığı bir işi kendi işçileriyle yapmak yerine başka işverene vermesinin kendisinin uzmanlığı konusunda şüphe yaratacağı gösterilmektedir<sup>4</sup>. Nitekim Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yer alan düzenlemeye göre de, asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek diğer bir işverene veremez (m. 11/4)<sup>5</sup>.

**3.** Kanımıza göre bu konuda yol gösterici olarak kabul edilebilirse de şirketin ana sözleşmesinde yazılı hususların doğrudan "asıl iş" olarak değerlendirilmesi yerinde değildir. Bu konuda doktrinde ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinde verilen tanımlardan hareket etmek gerekir. Bize göre kararın karşı oy yazısında da belirtildiği gibi davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş, çimento üretimidir. Dolayısıyla ... Çimento T.A.Ş.'nin asıl işi budur. Bu noktada değerlendirilmesi gereken husus söz konusu işin yardımcı iş olup olmadığıdır. Alt işverenlik ilişkisi açısından "yardımcı iş" kavramı "mal ve hizmet üretimine ilişkin olma" olgusuyla daha dar bir kavram olarak ele alınmaktadır. Buna göre doktrinde mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş kavramını açıklamak üzere çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan birine göre yardımcı işler, "temizlik, yemek, taşıma, güvenlik, makinelerin bakımı gibi asıl işin yerine getirilebilmesi için tamamlayıcı nitelikte işlerdir"<sup>6</sup>. Alt İşverenlik Yönetmeliğinde ise yardımcı iş, "işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde

<sup>4</sup> Akyığıt, 98. Aynı yazar, Alt İşverenlik, 17. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 218. Başbuğ, 65.

<sup>5</sup> Kanunda yer almayan böyle bir kuralın yönetmelikte yer almasının isabetsizliği yönündeki görüş için bkz. Centel, 41. Ekonomi, 12. Çankaya/Çil, 39. Kızıoğlu, 99.

<sup>6</sup> Alpagut, 16. Demircioğlu, 39.

yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi Yönetmelikte, doktrinde "yardımcı iş" kavramı için ortaya konan unsurlardan farklı bir ek-unsur belirlenmiş ve yardımcı işin "asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" olduğu ifade edilmiştir. Bize göre bir işyerinde gerçekleştirilen mutad bakım ve onarım işleri "mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş" sayılmalıdır. Nitekim "süreklilik" ölçütü katı yorumlanmamalı, eğer söz konusu iş belirli periyotlarla düzenli olarak yapılıyorsa süreklilik koşulu gerçekleşmiş sayılmalıdır. Bu bağlamda çimento sektöründe gerçekleştirilen mutad bakım ve onarım işlerinin asıl işin yerine getirilebilmesi için tamamlayıcı nitelikte olduğu ve dolayısıyla "mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş" niteliğinde kabul edilmelidir. Bu kabulün bir sonucu olarak çimento şirketi ve bakım ve onarım işini üstlenen şirket arasındaki ilişki alt işveren ilişkisi olacaktır ve yasada bu ilişkiye bağlanan sonuçlar doğacaktır.

**4.** Buna karşılık mutad olmayan bakım onarım işi asıl iş devam ettikçe devam etmez, geçicidir; dolayısıyla bu açıdan yardımcı iş sayılmaz. Nitekim dava konusu olayda, ... Çimento Sanayi T.A.Ş. ile E... Makine Ltd. Şirketi arasında imzalanan sözleşmede işin yapım süresi 6-8 hafta olarak öngörülmüştür. Bu da söz konusu işin geçici olduğunu, asıl iş devam ettikçe devam etmeyeceğini göstermektedir. Bu sebeple bu açıdan bakıldığında dava konusu olayda söz konusu işin "mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş" niteliğinde de olmadığı sonucuna varılmaktadır<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Doktrinde söz konusu kararın isabetli olmadığı farklı bir gerekçeyle ifade edilmiştir. Buna göre davalının asıl işinin çimento üretimi olduğu, olayda asıl işin bir bölümü ya da yardımcı işin başka bir işverene verilmesi durumunun söz konusu olmadığı bu nedenle alt işverenlik ilişkisinin de olmadığı belirtilmiştir (Çelik/Canıklioğlu/Canbolat, 52).

5. Öte yandan bize göre olması gereken hukuk bakımından geçici bir süre olsa da dava konusu olayda olduğu gibi en azından alt işverenliğin unsurlarından biri olan "işçilerin münhasıran o işyerinde çalıştıkları" sonucuna ulaşılacak bir süre işin devam etmesi söz konusuysa alt işverenlik ilişkisinden söz edilebilir<sup>8</sup>. Bu durumun hakkaniyete aykırı olduğu da söylenemeyecektir zira asıl işverenin alt işveren işçilerinin alacaklarından sorumluluğu da sadece o işyerinde çalışılan süre kadar olacaktır. Yine karşılaştırmalı hukukta örneğin İngiliz hukukunda bir mahkeme kararında, bağımsız işverenlerce üstlenilen temizlik, onarım, bakım gibi faaliyetlerin (asıl) işverenin işinin bir parçası olduğu sonucuna varılmıştır<sup>9</sup>. Gerçekten de söz konusu kararda bir işyeri tankının bakımı, onarımı ve temizliği işinin bir başka işverene verilmesi, bakım onarım işinin sürekliliğine bakılmaksızın asıl işverenin yürüttüğü işin bir parçası olarak kabul edilmiştir.

6. İncelediğimiz kararda dikkat çeken hususlardan bir diğeri; "... Çimento T.A.Ş. ile E... Makine Ltd. Şti. arasındaki sözleşme uyarınca, E... firmasının çalışma koşullarının belirlenmesinde fabrikanın prosedür ve prensiplerine uymak zorunda olması, fabrikanın, çalışma prensiplerine ve iş güvenliği mevzuatlarına uymama konusunda ısrar eden firma elemanlarının değışti-

rilmesini istemesi durumunda firmanın buna uymakla yükümlü olduğu hususları dikkate alındığında, davalı ... Çimento T.A.Ş.'nin işin yapımı aşamasındaki denetim ve gözetim yetkisinin olduğu da kabul etmek gerekir. Bu durumda, asıl işin bir bölümünü veren ve denetim ve gözetim yetki ve görevi devam eden ... Çimento T.A.Ş. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren, davalı E... ve O... şirketleri ise alt işveren konumundadır" değerlendirmesinin yapılmasıdır. Kararda yer verilen bu tespit, uygulamada oldukça kafa karışıklığı yaratabilecek niteliktedir. Nitekim kararda tarafların sözleşmeye koydukları "firma elemanlarının değıştirilmesini istemesi durumunda firmanın buna uymakla yükümlü olduğu" gibi kayıtlar işin anahtar teslimi verilmediği dolayısıyla alt işverenliğin bulunduğu hususuna gerekçe gösterilirken yüksek mahkemece verilmiş olan çok sayıda farklı kararda bu ve benzeri kayıtlar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğuna yani geçerli bir alt işveren ilişkisinin bulunmadığına delil gösterilmektedir. Gerçekten de alt işveren ilişkisinin önemli unsurlarından biri alt işverenin asıl işveren ad ve hesabına değil, kendi ad ve hesabına kendine iş sözleşmesiyle bağlı işçileriyle faaliyette bulunmasıdır. Alt işveren asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçilerinin işvereni konumundayken; asıl işveren alt işveren işçileri karşısında bu niteliği taşımaz. Özellikle asıl işverenin alt işveren işçisinin işe alınması ve işten çıkarılmasında yetkili olması, çalışma şartlarını belirlemesi gibi hususlar önemli muvazaa ölçütleri arasında görülmektedir<sup>10</sup>.

7. Burada sorun, anahtar teslimi iş ve alt işveren ilişkisi ayrımının hangi ölçütlere göre yapılacağı noktasındadır.

Anahtar teslimi işte, anahtar teslimi işi veren, yapılmasını istediği bütünlük arz eden bir işi tümüyle bir başkasına yaptırmakta ve işin yapılma sürecinde o iş sahasında (varsa) kendi işçilerini çalıştırmamaktadır<sup>11</sup>. Alt işveren ilişkisinde ise anahtar teslimi işten farklı olarak, (asıl) işveren işin bütünü devretmemekte, o işyerinde –geri kalan işlerde- işçi çalıştırmaya devam ederek işveren sıfatını korumaktadır. Bu doğrultuda alt işveren ilişkisinde alt işveren asıl işverene ait bir işin bir bölümünü üstlenmektedir. Buna göre alt işverenin yürüttüğü mal ve hizmet üretimi, asıl işverenin yürüttüğü mal ve hizmet üretimini tamamlamaktadır<sup>12</sup>. Bu bağlamda alt işveren, asıl işverenin faaliyet bütünlüğü içinde yer alır; asıl işte veya yardımcı işte iş almak suretiyle onun nihai mal veya hizmet sürecine katılır<sup>13</sup>. Nitekim alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde nihai olarak asıl işveren yararına iş yapmaktadırlar. Örneğin çimento üretiminin yapıldığı işyerinde gerçekleştirilen bakım ve onarım işi nihai olarak o işyerinde yürütülmekte olan çimento üretimine katkı sağlar. Kanımıza göre bir işin anahtar teslimi iş mi yoksa alt işverenlik mi olduğu değerlendirilmesinde bu ölçütlerden yararlanılmalıdır. Bu olgular araştırılırken taraflar arasındaki sözleşmede yer verilen kayıtlar da göz önünde tutulabilir. Buna göre (asıl) işverene verilen, üstlenilen işin çerçevesine ve genel olarak denetimine ilişkin yetkiler "bir işin üstlenildiği" olgusunu kuvvetlendirecektir. Yine söz konusu işin denetlenilmesine ilişkin yetkiler (asıl) işverenin bu konuda bir yararının olduğuna da bir karine oluşturabilecektir. Ancak genel bir gözetim ve denetim yetkisinin ötesine geçen

<sup>8</sup> Aykaç, 155.

<sup>9</sup> Rn Associated Octel Co Ltd (1997) IRLR 123, James, 170. Selwyn, 300. Wiley, 427. Anılan davada alt işveren işçisi işyerinde bir patlama sonucu çıkan yangında kötü şekilde yandı. Olay, güvenli olmayan bir lambanın kırılıp temizlenmekte olan tankın içindeki aseton gazını tutuşturmasıyla meydana geldi. Lordlar Kamarası bu davada söz konusu tankın temizlenmesi ve bakımı işinin üstlenilmesi işini, Octel's şirketinin işinin bir parçası olarak görmüştür. Bu kararda şu tespitlerde bulunmuştur. Kişi kendi işini nasıl yürüteceği konusunda özgürdür. Fakat 3/1 hükmüne göre işveren işini, insanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeden yürütmek durumundadır. Bu nedenle eğer işveren, bağımsız bir müteahhitle işverenin işinin bir parçası olan bir iş yapması konusunda anlaşır, söz konusu riskleri önlemek hususunda gerekeni yapmak zorundadır (James, 172. Wiley, 427).

<sup>10</sup> Örnek olarak; Y9HD, 11.6.2007, 8062/18375, ÇT, 15, 1007/4, 205-208. Y9HD. 12.2.2007, 32217/3258, Çankaya/Çil, 194-195. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aykaç, 412 vd.

<sup>11</sup> Akın, 177. Yargıtay'ın konuya ilişkin farklı kararları ve değerlendirmesi için bkz. Akın, 177 vd.

<sup>12</sup> Şahlanan, 3. Aynı yazar, Üçlü İlişkiler, Soru-Cevap-Tartışma, 83.

<sup>13</sup> Süzek, 190. Şahlanan, 3. Aynı yazar, Üçlü İlişkiler, Soru-Cevap-Tartışma, 83.

özellikle işçiye yönelik üstlenilen yetkiler aradaki ilişkinin alt işverenlik değil işçi temini ve benzeri bir ilişki olduğuna yönelik iddiaları kuvvetlendirecektir. Diğer bir ifadeyle bize göre sözleşmelerde yer alan üstlenilen işin genel kalitesine, koordinasyonuna, denetimine ilişkin kayıtlar alt işveren ilişkisi bakımından kabul edilebilirken; doğrudan işveren yetkilerinin kullanılmasına ilişkin kayıtlar bu ilişkinin niteliğine uygun düşmemektedir. Öte yandan alt işverenliğin varlığı araştırılırken asıl işverene tanınan yetkilerden hareket edilmesi, bu yetkilerin olmadığı durumlarda alt işverenliğin olmadığı sonucuna da ulaştırabilecektir ki, bu durum alt işveren ve asıl işverenin birbirinden bağımsız işverenler olduğu gerçeğine tamamen aykırıdır.

8. Yukarıda varılan sonuçlar alt işverenliğin ve bu ilişkiden kaynaklı sorumluluğun gerekçesine de uygun düşmektedir. Doktrinde isabetli olarak, özellikle "alt işveren işçilerinin çalışmalarından yararlanma olgusu" karşısında hakkaniyet ve adalet düşüncelerinin bu sorumluluğun gerekçeleri arasında olduğu vurgulanmıştır<sup>14</sup>. Gerçekten de ön plana çıkan gerekçe genellikle maddi yetersizlikleri bulunan alt işverenlerin, işçilerinin haklarını ödeyememe olasılıklarına karşı bir güvence oluşturmak olsa da geri planda adalet ve hakkaniyet düşüncesi de bu sorumluluğu makul göstermektedir. Nitekim alt işveren işçileri, asıl işverenin işyerinde nihai olarak asıl işveren yararına iş yapmaktadırlar.

<sup>14</sup> Narmanlioğlu, 67. Güzel'e göre de müteselsil sorumluluğun gerekçelerinden biri, asıl işverenlerin işçilerin emeği sayesinde bir artı değer elde etmeleridir (Güzel, 52). Öğretide Saymen de, "işin asıl menfaatini hakiki işverenin (asıl işverenin) elde etmesini" sorumluluğun gerekçelerinden biri olarak ortaya koymaktadır (Saymen, 195). Ünsal ise, alt işveren işçilerinin asıl işverenin işyerinde onun hukuki tasarruf ve hakimiyet alanı içinde çalıştıklarını; asıl işverenin alt işveren işçilerinin yaptıkları işten doğrudan ya da dolaylı olarak yararlandığını bu nedenlerle de asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun hem hukuki hem ahlaki bir sorumluluk olduğunu belirtmektedir (Ünsal, 542).

9. Kararda fazla değinilmeyen hususlardan biri, olayda zincirleme bir alt işverenlik ilişkisi olmasıdır. Buna göre ... Çimento T.A.Ş., E Makine Ltd. Şti'ye işi devretmiş E. Şti' de işin bir bölümünü O. Şirketine devretmiştir. Kararda gerekçesi açıkça belirtilmese de ... Çimento T.A.Ş. ve O. Şirketi arasında doğrudan bir sözleşme olmamasına rağmen gerekçesi açıklanmaksızın aralarındaki ilişki alt işverenlik olarak değerlendirilmiştir. Kararı bu yönüyle yerinde bulmaktayız. Gerçekten de yasa metnine baktığımızda "...Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde...iş alan...diğer işveren ile iş aldığı işveren arasındaki ilişkinin" alt işveren ilişkisi olarak tanımlandığını görmekteyiz (İK 2/6). Kanımıza göre burada sözü edilen "iş alma" olgusunun doğrudan kiminle yapılan sözleşme sonucunda ortaya çıktığı üzerinde durulmamalıdır. Diğer yandan asıl işverenin iş verdiği alt işverenin, aldığı işin bir kısmını -kanuna uygun şekilde- başka bir işverene bırakması durumunda, alt işveren ile iş verdiği işveren arasında yeni bir alt işveren ilişkisi kurulacağından şüphe duyulmaması gerekir. Başka bir deyişle aldığı işin bir kısmını devreden (alt) işveren, bu ilişkide iş verdiği işverenin işçilerine karşı asıl işveren sıfatını taşır ve bu çerçevede İK 2/6 anlamında birlikte sorumluluğu söz konusu olur. Nitekim asıl işverenin işin asıl sahibi olması gerekmediği gibi, alt işveren sıfatını taşıyan bir kişinin aynı zamanda kendi kurduğu başka bir ilişki dolayısıyla asıl işveren sıfatını da kazanmasının önünde hukuki bir engel yoktur. Bu noktada sorun, aralarında sözleşme ilişkisi bulunmayan işi ilk devreden (asıl) işverenle, işin bir kısmını alt işverenden devralan işveren arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Kanımıza göre bu konuyu

da alt işveren ilişkisinin mantığından ve yasaya konuluş amacından uzak düşünmemek gerekir. Alt işveren asıl işverenin mal veya hizmet üretimini tamamlamakta ve onun işçileri nihai olarak asıl işveren yararına da çalışmaktadır. Bu sebeple asıl işveren nihai olarak kendisi yararına çalışan işçilerin iş ilişkisinden doğan alacaklarından alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuş ve bu şekilde bu işçilerin alacaklarına ek bir güvence sağlanmak istenmiştir. Bu bilgiler ışığında, (ikinci) alt işverenin (birinci) alt işverenin yanı sıra asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimini tamamladığından söz edilebiliyorsa asıl işveren ile (ikinci) alt işveren arasında da alt işveren ilişkisinden ve asıl işverenin bu işte çalışan işçilere karşı müteselsil sorumluluğundan söz edilmelidir. Kaldı ki, alt işverenin üstlendiği iş asıl işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretiminin tamamlayıcısı olduğuna göre, alt işverenden iş alan kişinin yürüttüğü işin de bu üretimin bir parçası olduğundan söz edilebilecektir. Yine, bize göre İK 2/6 hükmünün amacı ve işçi lehine yorum ilkesi de aralarında sözleşme bulunmasa da asıl işveren alt işverenden iş alan işverenler arasındaki ilişkinin alt işveren ilişkisi olarak kabul edilmesini haklı göstermektedir.

## KAYNAKÇA

AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.

AKIN, Levent/ŞARDAN, Serdar: Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, 2011.

AKYİĞİT, Ercan: İhtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, C.1, 2008



- AKYİĞİT, Ercan: Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:22, S:4-5, Kasım 2009-Şubat 2010, 1-38 (Alt İşverenlik).
- ALPAGUT, Gülsevil: 4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşveren Kurumundaki Yeni Yapılanma, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı- Sorunların Değerlendirilmesi ve Çözümleri, İNTES Yayınları, No:10, Ankara 2004, 16-23.
- AYAN, Ö. (2006) "Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, 10, 499-531.
- AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.
- BAŞBUĞ, Aydın: Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Şeker Sanayi Örneği, Ankara 2010 (Alt İşveren İlişkisi).
- CENTEL, Tankut: Alt İşveren Düzenlemelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İHD, MESS, Aralık 2008, Y:3, S:12, 39-43.
- ÇANKAYA, Osman Güven/ ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009.
- ÇELİK, N./CANIKLIOĞLU, N./CANBOLAT, T., İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014.
- DEMİRCİOĞLU, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Yayın No: 2007-49, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2007.
- EKONOMİ, Münir: 4857 sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik, Aralık 2008, Sicil İHD, S.12, 5-23.
- GÜZEL, Ali: İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, ÇT, Birleşik-Metal İş, 2004/1, 31-66.
- JAMES, Phil/ JOHNSTONE, Richard/ QUINLAN, Michael/WALTERS, David, Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety, Industrial Law Journal, Vol.36, June 2007, 163-187.
- KIZILOĞLU, Hakkı: Alt İşverenlik Mevzuatında Son Durum, SİCİL İHD, Eylül 2009, 97-101.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", Kamu-İş, C.7, S.4, 2004.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014
- NARMANLIOĞLU, Ünal: Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, LEGAL VEFA TOPLANTILARI (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 53- 72
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SELWYN, Norman: Selwyn's Law Of Employment, Fourteenth Edition, Oxford University Press, 2006.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2014.
- ŞAHLANAN, Fevzi: İşyeri Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Kasım 2007, Hukuk 18, 2-4.
- ŞAHLANAN, Fevzi: Soru-Cevap-Tartışma, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 83-84 (Soru-Cevap-Tartışma, Üçlü İlişkiler).
- ÜNSAL, Engin: 4857 sayılı Yasa'ya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:6, 2005, 535- 545.
- WILLEY, Brian: Employment Law in Context, Second Edition, 2003.

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2014/17306

Karar No: 2014/33551

Karar Tarihi: 11 Kasım 2014

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6

- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNDEN SORUMLULUK
- İŞE İADE İSTEMİ
- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDAN SORUMLULUK

## ÖZET

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalılar arasında destek hizmet alım işinin yapılması için sözleşme yapıldığı, davacı işçinin işvereni olan şirketinin bu işi üstlendiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiği de dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınmadan ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, davalıların müteselsil sorumluluğuna hükmedilmemesi ve davacının alt işverende işe iadesi gerektiğinin belirtilmemesi hatalı bulunmuştur.

## DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR

Davalılar arasında alt-asıl işveren ilişkisi bulunduğunu, aynı işyerinde çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin geçerli ne-

den olmadan ve işyerine alınmayarak feshedildiğini iddia eden davacı vekili, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden davalıların sorumluluğuna karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı asıl işveren vekili, davacının kendi işçileri olmadığı, davalı şirkete husumet yöneltilemeyeceği itirazında bulunurken, diğer davalı alt işveren şirket ise davaya cevap vermemiştir.

Mahkemece, davanın kabulü ile işverence yapılan feshin geçersizliğine davacının işe iadesine, davacının yasal

sürede başvurusuna rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren işçinin 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine, davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücretin ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşme-

## YARGITAY KARARLARI

sinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat, bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin iş almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır. (Dairemizin 09.06.2008 gün ve 2007/40942 Esas, 2008/14420 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davalılar arasında destek hizmet alım işinin yapılması için sözleşme yapıldığı, davacı işçinin işvereni olan şirketinin bu işi üstlendiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin

davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiği de dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. Ancak asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınmadan ve işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, davalıların müteselsil sorumluluğuna hükmedilmemesi ve davacının alt işverende işe iadesi gerektiğinin belirtilmemesi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

### SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

- 1.** Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
- 2.** Davalı alt işveren tarafından gerçekleştirilen feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının adı geçen işverenin işyerine **İŞE İADESİNE**,
- 3.** Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı alt işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatın her iki davalının birlikte sorumlu olmak kaydı ile miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,
- 4.** Davacı işçinin işe iadesi için davalı alt işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının dava-

lılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,

**5.** Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

**6.** Davacının yaptığı 109.90 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

**7.** Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.500,00 TL ücreti vekaletin davalılardan alınarak davacıya verilmesine,

**8.** Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davacı vekiline iadesine, kesin olarak, 11.11.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

**T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ****Esas No: 2014/12684****Karar No: 2014/20227****Karar Tarihi: 05 Kasım 2014****İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 25/2-g**

- **İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ**
- **DEVAMSIZLIK**
- **İŞYERİ DİSİPLİNİ VE İŞLEYİŞİNİ OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEYEN DAVRANIŞLAR**
- **İŞVERENİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ**

**ÖZET**

Devamsızlık yaptığı günlerden birinde davacının gözünü kaynak aldığından işe gelemediğini savunmasında belirtmiş, davalı tanıkları aynı zamanda tutanak tanıkları tarafından aynı yönde beyanda bulunmuştur. Devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi şartları oluşmamıştır.

Davacının başka tarihlerde devamsızlık yapması, şahsi dosyasında işe geç gelme ve mazeretsiz ve izinsiz işe gelmeme nedeniyle tutulan tutanaklar ve verilen uyarılar dikkate alındığında davacının eylemleri işyeri disiplini ve işleyişini olumsuz yönde etkileyecek nitelikte olduğundan işverence yapılan fesih işlemi geçerli nedene dayanmaktadır.

**DAVA**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı.

Dosya incelendi, gereği görüldü:

**KARAR**

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerekçelere ve özellikle davacının, devamsızlık yaptığı günlerden 02.11.2013 tarihinde davacının gözünü kaynak aldığından işe gelemediğini savunmasında belirttiği ve davalı tanıkları aynı zamanda tutanak tanığı olan H. T. ve K. S. tarafından davacının gözünü kaynak aldığına şahit

olduğu ifade edildiğinden 4857 sayılı Yasa'nın 25/2-g bendi kapsamında ardi ardına 2 iş günü ya da bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş gününde devamsızlık yapılması gerektiğinden devamsızlık nedenine dayanılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi şartları oluşmadığından mahkemenin davacının 02.11.2013, 15.11.2013, 27.11.2013 tarihlerinde izinsiz ve mazeretsiz olarak işyerine gelmemesi sebebiyle işverence 4857 sayılı Yasa'nın 25/2-9 maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğine ilişkin gerekçesi yerinde değilse de davacının 15 ve 27 Kasım 2013 tarihlerinde devamsızlık yapması, şahsi dosyasında işe geç gelme ve mazeretsiz ve izinsiz

işe gelmeme nedeniyle tutulan tutanaklar ve verilen uyarılar dikkate alındığında davacının eylemleri işyeri disiplini ve işleyişini olumsuz yönde etkileyecek nitelikte olduğundan işverence yapılan fesih işleminin geçerli nedene dayandığının anlaşılmasına göre;

**SONUÇ**

Davacının yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle sonucu bakımından doğru olan kararın bu gerekçe ile ONANMASINA, davacıdan temyiz harcı peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına, 05.11.2014 gününde oybirliğiyle KESİN olarak karar verildi.

## T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

**Esas No: 2013/21984**

**Karar No: 2014/16206**

**Karar Tarihi: 08 Temmuz 2014**

**İlgili Mevzuat: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4, 5, 37, 4857 sayılı İş Kanunu m. 77, 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 417/2**

- **İŞ KAZASI SONUCU MALULİYET NEDENİYLE MADDİ VE MANEVİ TAZMİNAT DAVASI**
- **BİLİRKİŞİ RAPORUNUN YETERSİZ OLMASI**
- **KUSUR RAPORUNUN İŞ KAZASI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINA UYGUN OLMADIĞI**
- **İŞVERENİN SORUMLULUĞUNU OBJEKTİFLEŞTİREN KRİTERLER**
- **KÖTÜ TESADÜFÜN İŞ KAZASINA NEDEN OLMASI**

### ÖZET

Dava, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminat ödetilmesi talebine ilişkindir. 4857 S.K. m. 77 vd. 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6331 S.K. m. 37 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükü-münü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir. Gerek, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesi ve gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. ve 5. maddeleriyle buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu, kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü’nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, olayda kötü tesadüfe yer veren kusur bilirkişi raporunun, İş Kanunu’nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içerdiğinden bahisle hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez. Bu nedenle; işçi sağlığı-iş güvenliği konularında uzman ehil bilirkişi kuruluna konuyu yukarıda açıklandığı biçimde yeniden incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek kusur raporları arasındaki çelişki giderilmek ve sonucuna göre karar vermektir ibarettir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan, İş Kanununun 77. maddenin öngördüğü koşulları içermeyen 12.05.2008 tarihli kusur raporunun hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

### DAVA

Davacı-karşı davalı, iş kazası sonucu maluliyetinden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı-karşı davacı şirket ise, davacının geçirmiş olduğu kaza sonucundaki maluliyetin iş kazasından kaynaklanmadığının ve illiyet bağının olmadığına

tespiti davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle. ... - TL maddi ve manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte davalıdan alınarak dava-

ciya verilmesine, birleştirilen davada, davacının geçirmiş olduğu kazanın iş kazasından kaynaklanıp, şirket arasında illiyet bağının bulunduğu tespitine dair hükmün süresi içinde temyizden incelenmesi davacı vekilince duruşmalı, davalı E... San. Tic. A.Ş. vekilince de duruşmasız olarak istenilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 08.07.2014 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı-karşı davacı A. Ş. vekili davalı-karşı davacı E... San. Tic. A.Ş. vekili geldiler. Diğer davalı T.C. Sağlık Bakanlığı adına gelen olmadı. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan Avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği konuşulup düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

## KARAR

Dava 20.07.2006 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %37,20 oranında sürekli iş göremezliğe uğrayan sigortalının maddi ve manevi tazminatla tedavi masrafları istemiyle birleşen davayla sigortalıdaki görme kaybının teşhis ve tedavideki hatadan kaynaklandığı, görme kaybı ile iş kazası arasında illiyet bağı bulunmadığının tespiti istemine ilişkindir.

Mahkemece birleşen dava bakımından, davacıdaki görme kaybının iş kazasından kaynaklandığı ve illiyet bağının bulunduğu tespitine, ana davada ise davacının maddi ve manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiş ve bu karar davacıyla davalı şirket vekilince süresinde temyiz edilmiştir.

Davacının davalı işyerinde taşlama işçisi olarak çalıştığı, olay günü 24.00-08.00 vardiyasında çalışırken taşlama

yaptığı motor bloğundan sıçrayan çapağın gözündeki gözlükle yüzü arasındaki boşluktan geçerek gözüne isabetiyle yaralandığı, ilk müdahalenin iş yerinde gözüne damla damlatılması şeklinde yapıldığı, iş bitimi gittiği hastanede çapağın çıkarıldığı, ancak hastalığın nüksedip gözün iltihaplanmasıyla sonuçta sol gözde görme kaybı olduğu dosya içerisindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan kusur bilirkişi raporunda olayın meydana gelmesinde davalı işveren şirketin %50 oranında kusurlu olduğu, %50 oranında da kötü tesadüfün kazaya neden olduğu belirtilmiştir.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işveren; çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede, risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risk değerlendirmesi yapmak, yaptırmak, teknik gelişmelere uyum göstermek, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilme dahil her türlü tedbiri almak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değiştiren şartlara uygun hale getirmek ve mevcut işyerinin iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak, diğer bir deyişle işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmakla yükümlü olduğu olay tarihinde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur.

Anılan madde ile işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine

yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerek-meyeceği gibi bir düşünceyle almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez.

4857 sayılı Kanun'un 77. vd. bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Gerek, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleriyle buna uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zarar karşılamalıdır. Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu, kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir. Denilebilir ki; işvereni zararlandırıcı olay sebebiyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleriyle oluşan zarar

arasındaki uygun nedensellik bağıнын kesildiğini ispat etmekten ibarettir.

Somut olayda hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda; bilirkişiler, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin, işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususları ayrıntılı bir biçimde incelemek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptamadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, olayda kötü tesadüfe yer veren kusur bilirkişi raporunun, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördü-

ğü koşulları içerdiğinden bahisle hükme dayanak alınacak nitelikte olduğu söylenemez.

Yapılacak iş; işçi sağlığı-ış güvenliği konularında uzman ehil bilirkişi kuruluna konuyu yukarıda açıklandığı biçimde yeniden incelemek, verilen rapor dosyadaki bilgi ve belgelerle birlikte değerlendirilerek kusur raporları arasındaki çelişki giderilmek ve sonucuna göre karar vermektir.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın ve özellikle, inandırıcı güç ve nitelikte olmayan, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları içermeyen 12.05.2008 tarihli kusur raporunun hükme dayanak almak suretiyle yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacıyla davalı E... San Tic A.Ş. vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

## SONUÇ

Hükümün yukarıda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, bozmanın niteliğine göre davacıyla davalı E... San Tic A.Ş. vekillerinin sair yönlerine dair temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına, temyiz harcının istenmesi halinde davacıyla davalılardan E... San Tic. A.Ş.'ne iadesine, 08.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

# REKABET HUKUKU TEORİSİ

## *Rekabet Kurumu'nun "Rekabet Politikası Perspektifinden Ülkemiz Mevzuatının Taranması" Başlıklı 2015 Rekabet Raporu Yayımlanmıştır*

Rekabet Kurumu'nun 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 30. maddesi uyarınca "rekabet politikası ile ilgili olarak alınacak kararlar ve ilgili mevzuat hakkında görüş bildirmek" yükümlülüğü uyarınca 2011 yılından itibaren düzenli bir şekilde yayımladığı Rekabet Raporu'nun (Rapor) bu yılki teması "Rekabet Politikası Perspektifinden Ülkemiz Mevzuatının Taranması" olarak sunulmuştur. İlgili Rapor mevzuatın rekabet kurallarına uygun olmasının kaynakların etkin dağılımı ve verimliliği artırarak ekonomik büyümeyi destekleyeceği gerçeğinden hareketle hazırlanmıştır. Rapor, ülkemizde yürürlükte bulunan mevzuattaki rekabeti kısıtlama ihtimali bulunan hükümler incelenmiştir. Aşağıda detaylıca açıklanacağı üzere, Raporun ilk bölümünde genel olarak mevzuatın rekabet kurallarına uygunluğunun ekonomik büyümeye etkisi ele alınmış; rekabet perspektifinden mevzuat incelemesi gerçekleştiren Yunanistan ve Avustralya ülkelerinin tecrübelerine ve ulaştıkları sonuçlara değinilmiştir. İkinci bölümde ise rekabeti etkileme ihtimali bulunan mevzuatın belirlenmesi sürecinde kul-

lanılan yöntem ve mevzuat taraması sonuçları ele alınmıştır. Son bölümde tarama sonucunda öne çıkan başlıca rekabet sınırlamalarına ilişkin açıklama ve örnekler yer verilmiş; ilaveten, yasama sürecinde rekabet perspektifinin göz önünde bulundurulması amacıyla Rekabet Kurumu tarafından hazırlanan "Rekabet Değerlendirmesi Rehberi"nden bahsedilmiştir.

## *Birinci Bölüm: Mevzuatın Rekabet Kurallarına Uygunluğunun Ekonomik Büyümeye Etkisi*

Raporda, rekabeti sınırlayıcı düzenlemelerin pazara girişi zorlaştırmak, kaynakların etkin dağılmasını engellemek ya da verimliliği arttırmaya yönelik baskıyı zayıflatması gibi sebeplerle, öncelikle işletme sonra da genel ekonomi düzeyinde büyümeyi sınırladığı belirtilmektedir. Bu çerçevede, rekabeti sınırlama etkisi doğurabilecek mevzuatın belirlenmesi ve sorunlu görülen alanlarda rekabeti destekleyici değişikliklerin yapılmasının firmaları daha verimli olmaya yönlendirerek tüm ekonomiye olumlu katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Raporda ayrıca rekabetin düzenleme yoluyla kısıtlanması gereken özel durumların da söz konusu olabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda belirli pazarlar ve faaliyetler bakımından rekabetin

asgari ölçüde sınırlandırılmasının, ekonomik, sosyal, kültürel, çevresel ve bölgesel gereklilikler ya da devletin kalkınmaya yönelik uzun dönemli planları nedeniyle makul görülebileceği ve özellikle eşitlik amaçlı politikalar çerçevesinde belirli kesimleri desteklemenin ya da piyasa aksaklıkları nedeniyle bazı pazarları detaylı bir şekilde düzenlemenin, devletin amaçları arasında olabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu gibi aksaklıklar ve ilgili kamu müdahalelerine örnek olarak, doğal tekellerin pazar gücü kullanımını önlemek, bir negatif dışsallık olan çevre kirliliğini çeşitli yöntemlerle (vergi, miktar kısıtlamaları, temiz teknolojilerin sübvansiyonu) kontrol etmek ve tüketicileri bilgi asimetrisinden korumak gösterilmiştir.

Ancak, bu tür müdahaleler gerçekleştirilirken, rekabetin bazen müdahale amacını aşacak şekilde sınırlandığını ve bu noktada müdahalenin kaynaklandığı düzenlemelerin niteliği ve kalitesinin önemli hale geldiği hususu belirtilmiştir. Dolayısıyla, düzenlemeye ilişkin yapılacak analizlerde, sınırlamanın topluma faydası ile sebep olduğu maliyetin kıyaslanması ve düzenlemenin amaçlarına ancak rekabeti sınırlamak yoluyla ulaşılabildiğinin iyi ortaya koyulmasının önemine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda, iyi tasarlanmamış, sosyal ve ekonomik etkileri üzerinde yeterince analiz yapılmamış düzenlemelerin,



kitleler aleyhine küçük gruplara fayda sağlayan orantısız müdahaleler yoluyla, ekonomik düzeni olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Ayrıca Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından geliştirilmiş olan "Rekabet Değerlendirmesi" uygulamasının bir ülkenin iktisadi performansını daha iyi hale getiren, vatandaşlara yeni iş olanakları yaratan, mal ve hizmet üretimindeki maliyetleri azaltan rekabetçi sürecin, çeşitli düzenlemelerle sınırlandırılmasının önüne geçmek amacıyla geliştirilmiş bir uygulama olduğu vurgulanmıştır. Bu uygulama ile rekabeti gereksiz yere sınırlandıran düzenlemeler belirlenerek daha iyi alternatiflerin sunulmakta olduğu, böylece devlete sosyal, ekonomik ya da kültürel hedeflere ulaşma yolunda daha etkin politikalar geliştirebilme kabiliyetinin sağlandığı üzerinde durulmuştur. Rekabet Değerlendirmesinin ilk aşamasında kanun ve düzenlemeler içerisinde rekabeti gerektirmediği halde sınırlandıranlar tespit edilmekte; ikinci aşamasında ise, ilgili kurum ve aktörlerle bir araya gelinerek rekabeti gereksiz yere sınırlandıran düzenlemelerin yeniden tasarlanmasına yardımcı olunmaktadır. Raporunda Yunanistan ve Avustralya ülkelerinde yapılan rekabet değerlendirmesine değinilmiştir. Örneğin, Yunanistan Rekabet Değerlendirmesi sonucunda rekabet sınırlamalarının genel olarak hükmünü yitirmiş mevzuat, giriş engelleri, piyasa fiyatına müdahale ve çeşitli vergilerden kaynaklanmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avustralya Rekabet Değerlendirmesi sonucunda ise giriş-çıkış kısıtlamaları, kalite ve yer kısıtlamaları, reklam ve promosyon kısıtlamaları, girdi parametrelerine ilişkin kısıtlamalar teşebbüslere gereksiz maliyet yükleyen düzenlemeler ve belirli teşebbüsleri geri kalanlara kıyasla koruyan kısıtlamalar en sık rastlanan rekabet sınırlamaları olarak belirlenmiştir. İlgili değerlendirmenin bir sonraki

adımı olarak düzenlemelerin var olduğu ve var olmadığı senaryolar avantaj ve dezavantaj olarak karşılaştırılmış, sonrasında niceliksel olarak fayda-maliyet analizi yapılmış ve son aşamada alternatif ve öneriler getirilmiştir.

## İkinci Bölüm: Yöntem

Projenin ilk aşamasında, mal ve hizmet piyasaları ile ilgili ve ticareti etkileyen hükümler barındıran mevzuatın tespit edilmesi amaçlanmıştır. Projenin bu ilk aşamasında, eş zamanlı olarak mevzuatın belirli sektör gruplarına göre dağılımı yapılmıştır. Birinci aşama tamamlandığında, 2766 adet düzenlemeden oluşan bir listeye ulaşılmıştır. Böylece, ticari hayata ilişkin hüküm barındıran düzenlemelerin, tespit edilebildiği ölçüde, detaylı olarak incelenmek üzere ikinci aşamaya alınması sağlanmıştır.

Projenin ikinci aşamasında, rekabeti olumsuz etkileyebilecek düzenlemelerin tespiti hedeflenmiştir. Bu kapsamda, mal ve hizmet piyasaları ile ilgili hüküm içerdiği birinci aşamada tespit edilen düzenlemeler, detaylı bir şekilde incelenmiş ve rekabeti sınırlama ihtimali olan hükümlerin teşhisini kolaylaştırmak amacıyla, yol gösterici nitelikte bir kontrol listesinden faydalanılmıştır. Kontrol listesinde "giriş veya çıkış", fiyat ve üretim miktarı üzerinde kontrol", "kalite", "reklam verme", "girdi türleri", "maliyetler", "avantajlarda ayrımcılık", "rekabet etme güdüsü" ve "diğer rekabet kısıtları" olmak üzere başlıca rekabet sınırlaması türlerinin varlığını tespit etmeye yönelik çeşitli sorular bulunduğu görülmektedir.

Projenin üçüncü ve son aşamasında, önceki aşamalarda yapılan inceleme sonucunda ulaşılan mevzuat listesi, rekabet politikası ışığında detaylı incelemeye tabi tutulmuştur.

Proje sonucunda 48 Kanun, 2 KHK, 2 Tüzük, 108 Yönetmelik ve 55 Tebliğ olmak üzere, toplam 215 adet düzenlemede, rekabeti sınırlama ihtimali bulunan hükümler tespit edilmiştir. İncelenen tüm mevzuat toplamda 347 adet sınırlama ihtimali olan hüküm/ ifade içermektedir. En fazla sınırlama adet olarak da en büyük kategoriyi oluşturan Yönetmelik ve Tebliğ'lerde yer almaktadır. Mevzuat taramasında aynı düzenlemede birden fazla sınırlamanın bulunması söz konusudur. En fazla sınırlama içeren düzenleme 7 adet rekabeti olumsuz etkileyebilecek hüküm ile 3096 sayılı Türkiye Elektrik Kurumu Dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtımı ve Ticareti İle Görevlendirilmesi Hakkında Kanun'dur. Bu düzenlemeyi 6 adet sınırlama ile 4634 sayılı Şeker Kanunu takip etmektedir. Ayrıca, 5015 sayılı Petrol Piyasası Kanunu ve 5307 sayılı Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Kanunu ve Elektrik Piyasası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 5'er sınırlama içermektedir.

## Üçüncü Bölüm: Başlıca Rekabet Sınırlamaları

Mevzuat taramasında en çok "fiyat ve üretim miktarları üzerinde kontrol" türü rekabet sınırlaması kapsamında "Piyasada belirlenmesi gereken fiyat seviyesini herhangi bir şekilde etkiliyor mu" sorusunun yanıtı niteliğindeki hükümler ile karşılaşılmıştır. Bu kapsamda incelenen mevzuatta piyasa fiyatına müdahale olarak ifade edilebilecek bu ve benzeri etki içeren toplam 104 hüküm/ifade tespit edilmiştir. İkinci sırada bir firmaya diğerine göre herhangi bir konuda avantaj sağlamak suretiyle "Avantajlarda ayrımcılık" türü rekabet sınırlaması niteliğindeki hükümlere rastlanmıştır. Üçüncü olarak, "Giriş veya çıkış" kategorisi altında "Benzer ürün üreten yeni rakiplerin pazara girmesini

sınırlandırıyor mu?” şeklindeki sınırlama yer almaktadır. Dördüncü sırada, “fiyat ve üretim miktarları üzerinde kontrol” tünü kapsamında ithal edilecek veya ihraç edilecek miktarın sınırlanması suretiyle fiyat ve üretim miktarı üzerinde kontrol niteliğindeki rekabet sınırlamasına neden olabilen hükümlerin yer almakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### ■ *Piyasa fiyatına müdahale*

Raporda pazar fiyatının arz ve talep ilişkisi doğrultusunda kendiliğinden oluşması serbest piyasa ekonomilerinin en temel özelliği olduğu vurgulanmış, ancak bazı hallerde fiyatların düzenleme konusu olabildiği belirtilmiştir. Bu düzenlemelerin doğrudan asgari ya da azami fiyatların tespiti yoluyla olabileceği gibi, dolaylı yoldan da olabileceği, bir düzenleme ile fiyat tespit edilmesi ya da bir kuruma, teşebbüse ya da teşebbüs birliğine azami, asgari ya da tavsiye fiyat, fiyat aralığı ya da indirim oranı tespiti yetkisi verilmesi gibi düzenlemeler bu kapsamda değerlendirileceği açıklaması yapılmıştır.

Araştırma sonucunda ilgili mevzuat olarak örneğin 5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun’un 13. maddesinde orman mühendisliği faaliyetleri için Orman Mühendisleri Odası tarafından asgari ücret tarifesi belirleneceği düzenlemesi verilmiştir. İlaveten 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 164. maddesinde avukatlık hizmetinde taban fiyatı belirleyen “Avukatlık asgari ücret tarifesi altında vekâlet ücreti kararlaştırılmaz” hükmü, 12516 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Petrol Piyasası Fiyatlandırma Sistemi Yönetmeliği’nin petrol piyasasında iletim, depolama, rafinerici ve dağıtıcı lisansı sahiplerinin faaliyetlerini tarifeye; işleme lisansı sahiplerinin faaliyetlerini fiyat listelerine; bayilik lisansı sahiplerinin faaliyetlerini fiyat ilanlarına

bağlamakta olan ve depolama ve iletim tarifeleri fiyat; dağıtım ve rafineri tarifeleri ile fiyat listeleri ve ilanları ise tavan fiyat kabul edilmekte olan 7. maddesi de araştırma sonucunda sıralanmış olan mevzuattan bazılarıdır.

### ■ *Avantajlarda Ayrımcılık*

Raporda söz konusu düzenlemelerin, bazı teşebbüslerin görece avantajlı duruma geçmesi sonucunu doğuracak nitelikte standartlar getirilmesi şeklinde ortaya çıkabilmekte olduğu belirtilerek yüksek maliyet gerektiren standartlar öngören düzenlemelerin, mali anlamda güçlü firmaların bu standartlara daha kolay uyum sağlaması sonucu pazara yeni giren veya mali açıdan daha güçsüz firmalara göre rekabette avantajlı konuma gelmelerine neden olabileceği örneği verilmiştir. Ayrıca avantajlarda ayrımcılığın, pazara yeni giren teşebbüsler ile pazarda yerleşik teşebbüsler arasında farklılık yaratılması şeklinde de olabileceği vurgulanmıştır. Bu durumun, pazarda yerleşik teşebbüslerin eski düzenlemeye, yeni teşebbüslerin ise daha kısıtlayıcı yeni düzenlemeye tabi olması halinde söz konusu olabilmekte olduğu belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda ilgili mevzuat olarak örneğin 27369 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gümrük Yönetmeliği’nin onaylanmış kişi statüsü verilen gerçek ve tüzel kişilerin (diğer koşulların yanında en az iki yıldır fiilen faaliyette bulunulması halinde), gümrük mevzuatı kapsamında gümrük işlem ve uygulamalarının kolaylaştırılması amacıyla belirlenen basitleştirilmiş usul, uygulama ve yetkilerden adlarına düzenlenen belge aracılığı ile yararlanabilmekte olduğunu düzenleyen 25. maddesi verilmiştir. İlaveten 4634 sayılı Şeker Kanunu’nun ilgili piyasada önemli düzenleme ve denetleme yetkilerini haiz Şeker Kurulu’nun üyeleri

arasında, pazarda faaliyet gösteren teşebbüslerin gösterdiği kişilerin de yer alacağı düzenlendiği 8. Maddesi de ilgili mevzuat kapsamında belirtilmiştir. Şeker Kurulu sektöre ilişkin çok önemli yetkilere sahip olduğundan, bu durumun Şeker Kurulunda temsilcisi olan teşebbüslere avantaj sağlayabileceği değerlendirilmesi yapılmıştır. Ayrıca ilgili piyasada faaliyet gösteren teşebbüs temsilcilerinin, temsilcisi oldukları teşebbüslerin ve rakip teşebbüslerin prim ödemesi kapsamına alınma konusunda karar alabilmesi, rekabeti bozucu uygulamalara ve Rekabet Kanunu ile çelişen sonuçlara yol açabileceği vurgulanmıştır.

### ■ *Benzer ürün üreten yeni rakiplerin pazara girmesinin sınırlandırılması*

Raporda belirli bir piyasada faaliyet gösterecek teşebbüs sayısını ya da üretim/satış yapılacak miktarı kontrol etmeyi öngören düzenlemelerin, yeni rakiplerin pazara girmesini sınırlandırabilmekte olduğu belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda ilgili mevzuat olarak 4634 sayılı Şeker Kanunu’nun 3. maddesinde yeni fabrika kurulabilmesi ve/veya mevcut fabrikaların kapasitelerini artırabilmeleri için Şeker Kurulu’nun onayıyla yeni kota temin etmeleri zorunluluğu getirilmesi ve ayrıca anılan hükümden, teşebbüslerin pazarlayacağı şeker miktarına Şeker Kurumu tarafından kota getirilmesi düzenlemesi örneği verilerek, bu hükmün pazara yeni girecek teşebbüsleri caydırıcı etki yaratabileceği belirtilmiştir. İlaveten 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun’un 5. maddesinde belirtilen, serbest eczane sayıları, ilçe sınırları içindeki nüfusa göre en az üç bin beş yüz kişiye bir eczane olacak şekilde düzenlenmesinin yeni eczanelerin açıl-

masına sınırlama niteliğinde olduğu değerlendirilmiştir.

### ■ *Faaliyetin Boyutlarına (Ölçeğine) Kısıtlama Getirilmesi*

Raporda söz konusu düzenlemelerin genellikle alım-satım yapılan miktar ya da ürün çeşidini sınırlamak suretiyle rekabeti etkileme riski barındırmakta oldukları belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda ilgili mevzuata örnek olarak 5015 sayılı Petrol Piyasası Kanunu'nun 7. maddesinde, dağıtıcıların kendi işlettiği istasyonlar aracılığı ile yaptığı satışın, dağıtıcının toplam yurt içi pazar payının yüzde on beşinden fazla olamayacağı ve dağıtıcıların yurt içi pazar payının, toplam yurt içi pazarın yüzde kırk beşini geçemeyeceği düzenlenmesi gösterilmiştir. İlaveten 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Odalar ve Borsalar Kanunu'nun 45. Maddesinde düzenlenen ticaret borsalarında alım satım yapılan ürün miktarı Birlik ve Bakanlık koordinasyonu ile belirlenmekte olması ilgili kategori altında yer almaktadır.

### ■ *Rekabet Değerlendirmesi Rehberi*

İlaveten, Raporda Türkiye'de Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde başlatılmış olan "Daha İyi Düzenleme Çalışmaları" çerçevesinde 2006 yılında yayımlanan "Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ("Yönetmelik") kamu tarafından yapılacak düzenlemelerde, DEA yapılacağına öngörülmüş olduğuna değinilmiştir. DEA ile düzenlemelerin ekonomiye, çevreye ve sosyal yapıya olumlu ve olumsuz etkileri araştırılmaktadır. Bu bağlamda, düzenlemenin topluma sağladığı fayda ile sebep olduğu maliyet birlikte ele alınmakta ve ancak net fayda sağla-

yan düzenlemelerin yürürlüğe girmesi hedeflenmektedir. Düzenlemelerin ekonomiye etkisi ölçülürken, rekabet politikası gözüyle değerlendirme yapılmasının ve düzenlemenin amaçları ile yaratabileceği rekabet sınırlamalarının birlikte ele alınmasının, DEA kapsamında bir gereklilik olarak ortaya çıktığını, nitekim Yönetmeliği açıklayan Başbakanlık Genelgesi'nde, yapılacak rekabet değerlendirmesinde, rekabet otoritesi ile işbirliği yapılmasının belirtildiği üzerinde durulmuştur.

Sonuç olarak Rekabet Kurumu Raporu ile ülkemiz mevzuatında rekabeti sınırlama ihtimali bulunan mevzuatın tespit edilmesi ve tartışmaya açılmasının hedeflediğini belirtmiştir. İlaveten ilgili Raporda, düzenlemeler ile gerçekleştirilen kamu müdahalelerinin sosyal, siyasi ve ekonomik gerekçeleri bulunduğu, Rapor ile düzenlemenin rekabet üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmakla beraber düzenlemenin amacına yönelik değerlendirme yapılmadığına dikkat çekilmiştir. Belirtilmelidir ki Rapor kapsamında sunulan Mevzuat Listesi rekabeti sınırlama ihtimali bulunan düzenlemelere açıklamaları ile yer vermesi nedeniyle, düzenleme ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları yeni mevzuat veya mevzuat değişikliklerinde rekabet perspektifinin dikkate alınmasını sağlayacak önemli bir kaynaktır. Bu kapsamda rekabetin ekonomik büyüme ve toplumsal refaha ulaşma yolunda oldukça önemli bir araç olduğu göz önünde bulundurulduğunda, düzenleme yapılırken ya da mevcut düzenlemeler değiştirilirken, Mevzuat Listesi ve Rekabet Değerlendirmesi Rehberi dikkate alınarak, rekabet ile düzenleme hedefleri arasında makul bir dengeyi gözetilmesi konusunda tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hassasiyet göstermesinin önemi vurgulanmıştır.

## TÜRK REKABET MEVZUATINDA GELİŞMELER

### *2014 Yılı Birleşme-Devralma Görünüm Raporu Yayımlanmıştır.*

Rekabet Kurumu "2014 Yılı Birleşme-Devralma Görünüm Raporu'nu" (Rapor) yayımlamıştır. Raporda işlem sayısı ve değeri, yatırımcıların ülkelere göre dağılımları, işlem sayısı ve değerinin ekonomik faaliyetlere göre dağılımı, özelleştirmeler ve sonuçlanma süresi incelenmiştir. Raporda özetle aşağıda yer verilen değerlendirmeler yapılmıştır:

- 2014 yılında Rekabet Kurumu'na toplam 215 birleşme ve devralma işlemi bildirilmiştir. Bu işlemlerden 122'sinde hedef şirket veya oluşturulan ortak girişim Türkiye yasalarına göre kurulmuş şirketlerdir. Bu dönemde 18 özelleştirme işleminin değerlendirmeye alınmıştır.
- 2014 yılında Rekabet Kurumu tarafından incelenen birleşme ve devralmaların, hedef şirketin veya oluşturulan ortak girişimin Türkiye kökenli olduğu işlemlerde (özelleştirmeler hariç), bildirilen toplam işlem bedeli yaklaşık 22 milyar 90 milyon TL'dir. Bu dönemde Rekabet Kurumu'na bildirilen ve gerçekleşen özelleştirmelerin toplam değeri, yaklaşık 9 milyar 193 milyon TL'dir ve aynı dönemde tüm tarafları Türkiye Cumhuriyeti yasalarına göre kurulmuş şirketlerin gerçekleştirdikleri birleşme

ve devralmaların toplam işlem değeri ise 6 milyar 186 milyon TL'dir.

- Yabancı yatırımcılar 2014 yılında 56 ayrı işlemde Türk şirketlerine yatırım yapmışlardır. Yabancı yatırımcılar arasında işlem bazında yapılan sıralamaya göre, ilk sırada Lüksemburg kökenli yatırımcılar bulunmaktadır. Türk şirketlerinin devir konusu olduğu devralma işlemlerinde yabancı yatırımcılar yaklaşık 10 milyar TL'lik yatırım gerçekleştirmiştir. Yabancı yatırımcıların ortak oldukları Türkiye kökenli 3 ortak girişim işleminin toplam işlem bedeli ise 48 milyon TL'dir.
- Ekonomik faaliyet alanı bakımından, hedef şirketin veya oluşturulan ortak girişimin Türkiye kökenli olduğu işlemler içinde (özelleştirmeler hariç), en yüksek işlem değeri 3 milyar 295 milyon TL ile kendine ait veya kiralanmış gayrimenkulün kiraya verilmesi veya işletilmesi alanında gerçekleşmiştir. 2014 yılında Rekabet Kurumu'na bildirilen birleşme ve devralma işlemleri, son bildirim tarihinden ortalama 16 gün sonra nihai karara bağlanmıştır.

## GÜNCEL REKABET KURULU KARARLARI

### *Nuh Çimento Sanayi A.Ş. ve Nuh Beton A.Ş. Hakkında Soruşturma Açılmıştır.*

Rekabet Kurulu, Nuh Çimento A.Ş.'nin, İstanbul Anadolu Yakası'nda (İzmit

dâhil) çimento pazarında hâkim durumda olduğu, hazır beton pazarında faaliyet gösteren Nuh Beton A.Ş. için çimento fiyatlarını maliyetin altında belirlediği, bu suretle, fiyat sıkıştırması uygulaması ile 4054 sayılı Kanun'u ihlal ettiği iddiasını içeren şikayet başvurusunu Danıştay 13. Dairesi'nin kararı üzerine yeniden değerlendirmiştir.

Bahse konu şikayet nedeniyle daha önce yapılan önaraştırmada, fiyat sıkıştırma ve mal vermeyi reddetme eylemlerinin koşullarının oluşup oluşmadığı incelenmiş, 07.10.2010 tarihinde 10-63/1317-494 sayılı ile şikayetin reddine ve soruşturma açılmamasına karar verilmişti. Ancak, anılan Kurul kararı, şikayetçi tarafından açılan dava sonucunda Danıştay 13. Dairesi'nin 25.11.2014 tarihli ve E: 2011/69, K: 2014/3739 sayılı Kararı ile iptal edildi.

Danıştay 13. Dairesi'nin kararı üzerine Rekabet Kurulu, yukarıda belirtilmiş olan iddialara yönelik şikayeti yeniden değerlendirmiş; 26.03.2015 tarihli toplantısında, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 41. maddesi uyarınca, Nuh Çimento Sanayi A.Ş. ve Nuh Beton A.Ş. hakkında soruşturma açılmasına 15-13/182-M sayılı karar vermiştir.

### *Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş. Hakkında Yürütülen Soruşturmaya İlişkin Kararın Açıklama Metni Yayımlanmıştır.*

Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin münhasırlığa yönelik faaliyetler yoluyla 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddelerini ihlal edip etmediğinin tespiti için yürütülen soruşturma tamamlanmıştır.

Söz konusu soruşturma, Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin başta İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya olmak

üzere Türkiye'nin muhtelif yerlerindeki bazı noktalar ile münhasır anlaşmalar yaptığı iddiasını içeren başvuru üzerine yürütülen önaraştırma sonucunda açılmıştır. Soruşturma safhasında, Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin 10.09.2007 tarih ve 07-70/864-327 sayılı Kurul Kararı'nın gereklerini yerine getirip getirmediği, mevcut sözleşme ve protokollerinin münhasırlık hükümleri içerip içermediği, pazardaki bulunurluk ve pazar payı verileri dikkate alınarak sözleşme ve uygulamalarının pazarda fiili münhasırlık yaratıp yaratmadığı gibi hususlar incelenmiştir.

05.03.2015 tarihinde Rekabet Kurulu tarafından dosyanın müzakere edilmesi sonucunda; Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin rakiplerinin satış noktalarına girmelerini önleyici organize ve sistematik eylemlerde bulunduğu dair bilgi ve bulguya ulaşamadığı kanaatine varılmıştır. Bu nedenle Coca Cola Satış Dağıtım A.Ş.'nin 4054 sayılı Kanun'un 4. ve 6. maddelerini ihlal etmediğine; dolayısıyla aynı Kanun'un 16. maddesi uyarınca adı geçen teşebbüse idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

### *Yemek Sepeti Elektronik İletişim Tanıtım Pazarlama Gıda San. ve Tic. A.Ş. Hakkında Soruşturma Açılmıştır.*

Yemek Sepeti Elektronik İletişim Tanıtım Pazarlama Gıda San. ve Tic. A.Ş. (Yemek Sepeti) tarafından yapılan baskı ve promosyon uygulamalarıyla müşterilerin rakiplerle çalışmasının engellendiği, bu itibarla, Rekabet Kurulunun geçmiş kararlarına aykırı davranıldığı ve rakiplerin dışlandığı iddiasına ilişkin olarak yürütülen önaraştırma, Rekabet Kurulu tarafından karara bağlanmıştır.

Önaraştırmada elde edilen bilgi ve belgeler ile yapılan tespitleri 18.03.2015 tarihli toplantısında almış olduğu 15-

12/161-M sayılı Kararı ile Kurul, bulguları ciddi ve yeterli bularak, Yemek Sepeti hakkında soruşturma açılmasına karar vermiştir.

Soruşturma, Yemek Sepeti'nin en çok kayırlan müşteri şartı ve fiili münhasırlık uygulamaları yoluyla 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un teşebbüsler arasındaki rekabeti sınırlayıcı anlaşmaları ve uyumlu eylemleri 4. maddesi ve hâkim durumun kötüye kullanılmasını yasaklayan 6. maddesini ihlal edip etmediğinin tespiti amacıyla başlatılmıştır.

## AVRUPA'DAKİ GELİŞMELER

### *Avrupa Komisyonu Muz Karteline İlişkin Mahkeme Kararını Onamıştır<sup>1</sup>.*

Avrupa Birliği Adalet Divanı (Adalet Divanı), muz ithalatçısı Dole Food Company, Inc.'in (Dole) Genel Mahkeme'nin 2013 yılında vermiş olduğu karara<sup>2</sup> ilişkin temyiz talebini reddetmiştir<sup>3</sup>. Böylece Avrupa Komisyonu'nun (Komisyon) muz karteli davasına ilişkin değerlendirmesi de onanmış bulunmaktadır. Özellikle, söz konusu kararın, kartel yolu ile rakipler arasındaki yatay fiyat belirlenmesine ilişkin haberleşmelerin amaç yönünden rekabete aykırı olduğu ve pazardaki rekabete olan etkisine ilişkin analize ihtiyaç duyulmaksızın Avrupa Birliği rekabet hukuku kurallarını ihlal ettiği değerlendirilmesini doğrular nitelikte olduğu söylenebilecektir. Komisyon, 2008 yılının Ekim ayında Kuzey Avrupa'da muz satışlarına ilişkin bir kartele katıldıkları iddiasıyla Dole, In-

ternationale Fruchtimport Gesellschaft Weichert GmbH & Co. KG ("Weichert") ve Fresh Del Monte Produce Inc. ("Del Monte") şirketlerine 60.3 milyon Euro miktarda ceza vermişti. Söz konusu kararda şirketlerin, sekiz Avrupa Birliği üye ülkesinde muzlara ilişkin piyasa fiyatlarının belirlenmesini koordine etmiş oldukları sonucuna varılmıştı. Dole, Komisyon kararına karşı Genel Mahkeme'de temyiz başvurusunda bulunmuş, Genel Mahkeme başvurusu 2013 yılının Mart ayında reddetmişti. Dole, bu kararın Adalet Divanı'nda temyiz etmişti. Adalet Divanı'nın kararı ise Genel Mahkeme'nin ve Komisyon'un kararlarını onamış oldu.

Adalet Divanı, esasa ilişkin değerlendirmelerinde, Komisyon kararında yer alan, şirketlerin muza ilişkin piyasa fiyatlarını belirlemelerinden önce haberleşmelerinin her bir katılımcı için rakiplerinin davranışlarına ilişkin belirsizliği azaltmış olduğu değerlendirilmesine katılmıştır. Bu davranışların ise, işbirliği anlaşması olmaksızın mevcut bulunacak pazarın normal şartlarına uymayan rekabet şartları yaratma amacı olduğuna ve böylece şirketler arasında rekabeti kısıtlama amacı olan uyumlu eylem oluşmasına sebebiyet verdiği karar verilmiştir.

<sup>1</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-15-4637\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4637_en.htm)

<sup>2</sup> T-588/08 - Dole Food and Dole Germany v Commission

<sup>3</sup> C-286/13 P - Dole Food and Dole Fresh Fruit Europe v Commission

## “BEŞ YILDIZ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DENETİMİ PROJESİ” BAŞLIYOR

Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleri ile “ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi” ve “Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İSG Eğitimleri” başlıklı iki projenin gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

Söz konusu projelerin gerçekleştirilebilmesi için görüşülen şirketlerden British Safety Council'in Türkiye partneri Doğa İş Güvenliği ile anlaşmaya varılarak, her iki projenin de bu firmayla birlikte yürütülmesine karar verilmiştir. 1957 yılında kar amacı güzetmeyen kuruluş olarak kurulan British Safety Council, günümüzde dünyanın lider iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarından biri haline gelmiştir.

Londra merkezli olan ve dünyanın 50'den fazla ülkesinde danışmanlık, denetim ve eğitim hizmetleri veren kurum, bünyesindeki tüm hizmetlerini, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzun yılları aşkın sektörel tecrübeye sahip personeli ile sunmaktadır.

Yapılan anlaşma kapsamında BSC tarafından sunulan “Beş Yıldızlı İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi (Five Star Occupational Health and Safety Audit)” hizmeti ÇEİS Üyesi tüm çimento fabrikalarında uygulanacaktır.

“ÇEİS Üyesi Fabrikaların İSG Yönünden Denetimi Projesi”ne 27 Nisan – 01 Mayıs 2015 tarihleri arasında Üyemiz Bolu Çimento Sanayi A.Ş.'de yapılan denetim ile başlanmıştır. Söz konusu proje kapsamında iki danışman (1 Türk ve 1 yabancı) en az 4 gün süresince;

- Fabrikadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dokümanları gözden geçirecek,
- Yönetici ve çalışanlarla görüşecek ve
- Saha ziyaretinde bulunarak,

fabrikada yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin durum tespiti yapacaktır.

Yapılan bu incelemeler kapsamında başarılı bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önemli unsurlarından;

- Politika ve Organizasyon
- Strateji ve Planlama
- Uygulama ve Operasyon
- Performans Ölçümü
- Değerlendirme ve Gözden Geçirme

konularına ilişkin 66 alt başlıkta, her bir fabrikanın güçlü ve gelişime açık yönleri ile önerilerin yer aldığı kapsamlı bir rapor sunulacaktır. Söz konusu rapor ile hem fabrikalardaki mevcut iş sağlığı ve güvenliği sisteminin etkinliğine ilişkin bir durum tespiti yapılması hem de iyileştirme alanlarına yönelik hayata geçirilebilecek önerilerin fabrika yönetimine sunulması planlanmaktadır. Sendikamız üyesi tüm çimento fabrikalarındaki denetimlerin tamamlanmasının ardından ise “Çimento Sektörü İSG Raporu” hazırlanacaktır.

“Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İSG Eğitimleri Projesi”ne ise 2015 yılı Eylül ayı içerisinde başlanması planlanmaktadır.

Söz konusu projelerin, Sektörümüzün uzun yıllardır gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri sonrasında ulaştığı “güvenlik kültürü”nü, daha da ileriye taşıyacağına inanılmaktadır.



## ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihinin "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmi durumda. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, sağlıklı, güvenli ve insana yararlı iş için uluslararası düzeyde ILO'nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanya. Bu kampanyanın temel amacı iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda bilinç arttırmak ve konunun taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmelerini teşvik etmek.



Sendikamızın iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine yön veren ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Yönetim Kurulumuzun tasvipleriyle, 28 Nisan tarihinin çimento sektöründe de çeşitli etkinliklerle kutlanmasına karar verildi. Geçtiğimiz sene "Etiketleme-Killitleme-Emniyete Alma-Deneme (EKED) Sistemi" teması kapsamında gerçekleştirilen etkinliklerin bu seneki teması ise "Acil Durum Yönetimi" olarak belirlendi.

Etkinlikler kapsamında, Sendikamız tarafından hazırlanan senaryo çerçevesinde Üyemiz Çimento Fabrikalarında 28 Nisan 2015 tarihinde öğle saatlerinde eş zamanlı olarak tahliye, söndürme ve kurtarmayı kapsayan acil durum tatbikatları gerçekleştirildi.

Söz konusu etkinlikler kapsamında Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL ve T.Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM'ın konuya ilişkin mesajlarının yer aldığı bir video hazırlandı. Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin etkinliğinin artmasında üst yönetimin desteği ve konuyu sahiplenmesi en önemli hususların başında geliyor. Bu itibarla bahse konu videonun, sosyal diyalogun güzel bir örneği olmasının yanı sıra sektörümüzün işveren ve işçi sendikalarının başkanlarının iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemin de somut bir göstergesi olduğu inancındayız. Ayrıca, konuya ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla hazırlanan etiketler de çalışanlarımızın baretlerine yapıştırıldı.

"Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri"ne ilişkin daha detaylı bilgiyi ve fabrikalarımızda yapılan tatbikatlara ilişkin görselleri dergimizin bir sonraki sayısında sizlerle paylaşacağız.



## ÇEİS İSG KOMİTESİ 16. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine teknik destek vererek özellikle çimento sektöründe yürütülen riskli operasyonlara ilişkin rehberler hazırlayan ÇEİS İSG Komitesi'nin 16. Toplantısı, 16 – 17 Nisan 2015 tarihlerinde Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. evsahipliğinde gerçekleştirildi.

Komite üyelerinden Selen İNAN, İlyas Fahri YEŞİLOT ve Nihat ZORER'in katılmadığı toplantıya, Yeşim AKALIN, Murat ALKAN, Mustafa ARICIOĞLU, Çağatay AVŞAR, Murat BİNGÜL, Can ERGEN, Gökhan GÜZEL, Ali KONT ve Selim ARUN (gözlemci üye) katılmışlardır.



Toplantının ilk gününde, Üye Fabrikalarımızdan iletilen veriler ve yapılan çimento fabrikası ziyaretleri kapsamında Patlama Güvenlik Sistemleri Firması Genel Müdürü Emre ERGÜN tarafından hazırlanan "Çimento Fabrikalarında Endüstriyel Patlamalardan Korunma ve Patlama Güvenlik Dokümanı Hazırlık Kılavuzu Taslağı"na ilişkin Komite Üyelerinin görüşleri alındı. Rehberin yapılan tartışmalar kapsamında güncellenmesinin ardından üye fabrikalarımızla paylaşılması ve ardından Sendikamızca düzenlenecek 2 günlük bir eğitim ile söz konusu rehberin nasıl kullanılacağına ilişkin sektörümüzdeki mühendislerin bilgilendirilmeleri amaçlanmaktadır.

Toplantının ikinci gününde ise, "Çimento Sektörü Risk Değerlendirme Rehberi"ne ilişkin görüşmeler yapıldı. Bu kapsamda hazırlanacak rehberin planı çıkartılarak, bahse konu ve plan kapsamında Komite Üyeleri arasında görev dağılımı gerçekleştirildi.

## İSG MESLEKİ EĞİTİM ETKİNLİĞİNİN ARTIRILMASI PROJESİ

TRA1 (Erzurum/Erzincan/Bayburt) bölgesindeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin, bu bölgedeki seçilmiş çimento fabrikaları ile tuğla fabrikalarındaki çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırmak amacıyla Erzurum Atatürk Üniversitesi tarafından geliştirilen "İSG MESLEKİ EĞİTİM ETKİNLİĞİNİN ARTIRILMASI PROJESİ" Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Yine bölgede yer alan Erzincan ve Bayburt Üniversiteleri de proje ortakları olarak projeye yer alıyor.

Proje ile birlikte bölgedeki iş sağlığı ve güvenliği eğitimindeki eksikliklerin giderilmeye çalışılması ve yine iş sağlığı ve güvenliğindeki eğitim kalitesinin artırılması hedefleniyor.

Proje TRA 1 (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) Bölgesinde yer alan başta çimento fabrikaları olmak üzere diğer sektörler için de İSG kaynakları oluşturarak, eğitimler vererek ve E-öğrenme ile sertifika eğitimi altyapısı kurarak eğitim kalitesinin artırılmasına ve İSG kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Proje süresi Eylül 2014- Ağustos 2015 tarihleri arası olarak belirlenmiştir.

Söz konusu Proje kapsamında Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Yücel YETİŞKİN tarafından 23 -25 Şubat 2015 tarihleri arasında "Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" verildi. Bölgedeki meslek liselerinden öğretmenlerin iştirak ettiği eğitimde, çimento sektörünün tanıtımı, çimento üretim prosesi, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları, kişisel koruyucu donanım kullanımı, risk değerlendirmesi, sağlık ve güvenlik işaretleri, güvenlik kültürü ve iş kazası konuları üzerinde durularak, konuya ilişkin farkındalık yaratılarak temel düzeyde bilgilendirme yapıldı.





## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU 32. TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİ



Sendikamızın endüstri ilişkileri ve çalışma hayatındaki güncel gelişmeleri yakından takip ederek, üyelerimiz arasında bilgi paylaşımını sağladığı ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK) 32. Toplantısını gerçekleştirdi.

20 Mart 2015 tarihinde ÇEİS Merkez Binası'nda gerçekleştirilen toplantıya; Aydın ADALI, İsa Metin GÜDEN, Hakan Haldun HAMARAT, Kurtuluş KÖSTERELİ, Seçil ÖZBAYIR, Mustafa ÖZER, İlhan TÜRKMEN, Murat Ali ULUDAĞ, Fatih USTA, Tülay ALEM-DAR, Ahmet Bilge ELALMIŞ, Berna NALCIOĞLU ve İzzet TOKUŞ katıldı.

Toplantıda; endüstri ilişkileri alanında yaşanan gelişmelerin yanı sıra, Sendikamızın yürüttüğü faaliyetler ve projeler hakkında bilgi paylaşımında bulunuldu. Ardından Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) Eğitimcisi Dr. Sema SÜVARIOĞLU tarafından "İşten Çıkış Mülakatları" hakkında bir sunum gerçekleştirilerek Kurul Üyelerinden gelen sorular yanıtlandı.



## İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ SERTİFİKA PROGRAMI EĞİTİMLERİNİN II. ETABI TAMAMLANDI

Sendikamıza üye çimento fabrikalarının insan kaynakları birimleri çalışanlarına yönelik olarak Sendikamız ile Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) işbirliğinde "İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı" düzenlendi. 09-20 Şubat 2015 tarihleri arasında ilk etabı gerçekleştirilen Programın ikinci etabı 09-13 Mart 2015 ve 23-27 Mart 2015 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

İnsan kaynakları alanındaki güncel gelişmeler ile uygulamaların yanı sıra, endüstri ilişkilerinin önemli unsurlarından olan "çatışma yönetimi", "müzakere becerileri" gibi konularda katılımcıların donanımlarını artıracak nitelikte organize edilen ve her bir etabı 72 saat olarak düzenlenen eğitimler, Sendikamız Merkez Binası Seminer Salonunda gerçekleştirildi.



## BATISÖKE KAPASİTESİNİ 2,5 KAT ARTIRIYOR

Bünyesinde Batıçim Çimento ve Batisöke Çimento fabrikalarını bulunduran Batı Anadolu Grubu, Söke'ye dev bir yatırım kararı aldı. Grup, 132 ,6 milyon Avro'luk yatırımla Söke'deki çimento tesisinin kapasitesini 2,5 kat artıracak. Bu yatırımla yıllık 1 milyon 650 bin ton yeni klinker üretim hattı kurulacak. Batıçim A.Ş. ve Batisöke T.A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üyesi, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Tufan ÜNAL, böyle büyük bir yatırıma gitmelerinin en önemli sebeplerinden birinin İzmir ve Ege'de hızlanması beklenen kentsel dönüşüm çalışmaları olduğunu dile getirdi. ÜNAL, 2 yılda tamamlanacak bu yatırımla 150 kişiye doğrudan yeni iş imkanı yaratacaklarını ancak dolaylı olarak 2-3 bin kişinin istihdamına katkı sağlayacaklarını dile getirdi.



### Üretim maliyeti düşecek

ÜNAL, "Söke'de yapacağımız böylesine bir kapasite artışını bölgemizde karşılayacak bir pazar henüz yok. Ama İzmir ve Ege'de de kentsel dönüşümün hızlandığını varsayarsanız çok ciddi bir talep doğacak. Bizim de bu yatırımlarımız büyük altyapı projelerinin yanı sıra kentsel dönüşüme çok ihtiyacı de bir hazırlık anlamı taşıyor. İzmir'in kentsel dönüşüme çok ihtiyacı var. Bir şekilde İzmir'de de İstanbul'dakine benzer bir hareketlilik başlayacak" dedi.

Ünal, yeni tesis yatırımıyla dünyanın son teknolojisine de sahip olacaklarını belirterek, bunun üretim maliyetlerini de önemli ölçüde düşüreceğini dile getirdi. Grup olarak yatırımlarına hiç ara vermediklerini dile getiren ÜNAL, "Burada yapacağımız 130 milyon Avro yatırımın en az üçte birini son 4 yıl içinde yenileme ve verimlilik artışı yatırımlarına harcadık" diyerek sözlerine devam etti.

### Kimyasal atık değil

Batıçim'in emisyonu da düşürmek için ciddi yatırımlar yaptığını dile getiren ÜNAL, "Batıçim, en sıkışık zamanında bugünkünden çok daha ağır şartlarda borçlanarak 2 tane enerji santrali yaptı. Bu santraller baca gazının atık ısısını kullanarak enerji üretiyor. Yani kendi içinde bir geri dönüşüm yapıyor. 2,5 yıldır çalışan bu santrallerle, 85 bin tane ağaç dikmiş kadar fosil yakıt kullanmayı ortadan kaldırdık. İnsanlar bu taraftan da bakarak sorumluluğumuzun bilincinde olduğumuzu görsünler ve bizi o gözle kritik etsinler. Kanserojen etki yapıyor iddiasını bile ortaya atıyorlar. Bunun doğru olmadığı dünyada ispatlandı. Çünkü proste kimyasal kullanmıyoruz. Hiçbir kimyasal atığımız yok" dedi.

## İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ'NDE ÖĞRENCİLERE ÇİMENTO SEKTÖRÜ TANITILDI



İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü (İYTE) Kimya Mühendisliği Bölümü öğrencileri tarafından oluşturulan, her yıl düzenli olarak toplanan ve bu yıl dördüncüsü düzenlenen Ulusal Kimya Mühendisliği Öğrenci Platformu'nda (UKMOP), çimento üretim teknolojisi tanıtıldı. Çimento üretim teknolojisi hakkında bilgi vermek üzere Batıçim Çimento Kalite Kontrol ve Güvence Müdürü M. Gökhan GÜMÜŞ'ün konuşmacı olarak katıldığı etkinlik, 04-06 Şubat 2015 tarihleri arasında İYTE Kampüsü'nde düzenlendi.

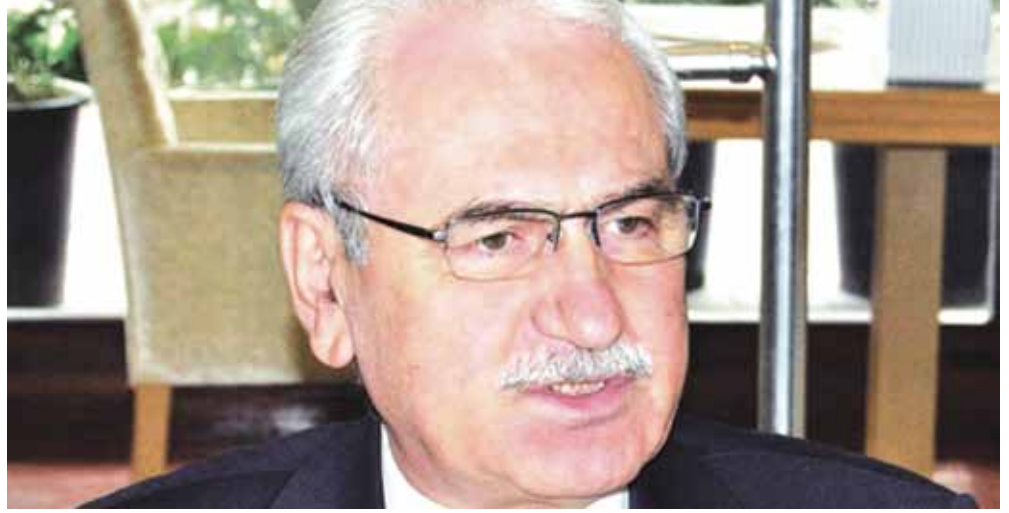
Çimento sektörü yanında kozmetik, ilaç ve petrokimya sektörlerini temsil eden de konuşmacıların katıldığı, ayrıca Türkiye ve dünyada kimya mühendisliği ve eğitimi ile iş güvenliği ve toplam kalite konularında konuşmaların yapıldığı Platformda M. Gökhan GÜMÜŞ sunumunda çimento üretim

süreci ve çimento kimyası ile kalite hususları yanında, temsil ettiği Grup hakkında tanıtıcı bilgilere yer vererek faaliyet alanları hakkında açıklamalarda bulundu. GÜMÜŞ ayrıca, 2014 yılı Aralık ayında Sendikamızın üniversite-sanayi işbirliğinin artırılması amacıyla yürüttüğü Projenin İzmir ayağında düzenlenen toplantıda bir araya geldikleri İYTE Akademisyenleriyle işbirliğinin ilk adımını attıklarını, devamında böyle bir Platforma katıldıklarını, söz konusu işbirliğini devam ettirmekten memnuniyet duyduklarını ve bu gibi ortak faaliyetlerin artarak devam etmesini istediklerini dile getirdi.

Sunum sonunda İYTE Kimya Mühendisliği Bölüm Başkanı Prof. Dr. Fehime ÇAKICIOĞLU ÖZKAN, Platforma katkılarından ötürü GÜMÜŞ'e bir teşekkür plaketi takdim etti.



## BURSA ÇİMENTO ATIK MALZEMELERİNDEN 78 BİN TON KÖMÜR TASARRUFU ELDE ETTİ



Bursa Çimento, 2011 yılında devreye aldığı "Atıktan Türetilmiş Yakıt Hazırlama Tesisi" ile 4 yılda 78 bin 275 ton kömür tasarrufunda bulundu.

Bursa ve bölgesinin sanayi atıkları açısından zengin potansiyelini dikkate alan Bursa Çimento, atık malzemelerin döner fırınlarda kullanılabilmesi için 2011 yılında Atıktan Türetilmiş Yakıt Hazırlama Tesisi'ni devreye aldı. Tesiste tekstil, plastik, ahşap, talaş tozu, yağlı üstübü ve bezler, kirlenmiş kağıt, otomotiv ana ve yan sanayinden çıkan yanabilir plastik ve tekstil karışımı malzemeler, sünger, strafor gibi ekonomik değerini yitirmiş malzemeler kullanılarak büyük yakıt tasarrufu sağlandı. Söz konusu yatırımla 4 yılda 78 bin 275 ton kömür tasarrufu yapan Bursa Çimento, 8 milyon 622 bin 872 liralık tasarrufla 19 ayda yatırım maliyetini karşıladı.

Tesiste 8 mavi yakalı işçinin çalıştığını belirten Genel Müdür Mürsel ÖZTÜRK, "Atık tedariki konusunda 1 müdür, 1 şef ve 2 memur kadrosu bulunmaktadır. Ayrıca temizlik ve atık torbalama, sevki ve besleme işlemlerinde alt işveren hizmeti alınmaktadır. 2011 yılında 16 bin 972 ton, 2012 yılında 19 bin 26 ton, 2013 yılında 24 bin 89 ton, 2014 yılında ise 18 bin 188 ton olmak üzere toplam 78 bin 275 ton kömür tasarrufunda bulduk" dedi.

### *Atık ısıdan da enerji tasarrufu sağlanıyor.*

Bursa Çimento bir başka tasarrufu ise atık ısıdan elde ediyor. 2013 yılında kurulan WHR Atık Isı Enerji Tesisinden elde edilen elektrik enerjisiyle, 3 yılda kullandıkları 244 milyon kilovat enerjinin %25'ini karşıladıklarını belirten ÖZTÜRK, "5 ayrı kazanda elde edilen buhar ile nominal kapasitesi 7,5 megavat olan buhar türbini beslenerek üretilen elektrik enerjisi, fabrikamız ihtiyacının yaklaşık %25'ine tekabül ediyor. Ayrıca sera gazı etkisi olan karbondioksit emisyonunda yıllık 28 bin tonluk azalma oldu. 2014 yılında 144 milyon kilovat harcanan elektrik enerjisinin 37 milyon kilovatını bu tesis ile karşıladık. 2015 yılının ilk 3 ayında harcanan 33 milyon kilovat enerjinin ise 9,5 milyon kilovatını karşıladık. Kurduğumuz tesis 7 yılda kendini amorti edecek. Şu anda tesiste 10 personel istihdam ediliyor" şeklinde konuştu.

## OYAK ÇİMENTO'DAN 154 MİLYON LİRALIK YATIRIM



Oyak Otomotiv ve Çimento Grubu Başkanı Celal ÇAĞLAR, 2014 sonunda ivme kaybeden çimento talebinin 2015'te genel seçimler, devam eden altyapı yatırımları, büyük projeler, konut talebinin artması ve kentsel dönüşüm gibi katalizörlerle artmasını ve yıllık %5 büyümeye beklediklerini belirtti.

Grubun geçen yıl verimlilik, çevre, sürdürülebilirlik ile iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarına konsantre olduğunu aktaran ÇAĞLAR, Denizli Çimento'nun alınması, atık ısı ve atıktan türetilmiş yakıt tesisleri ve Ankara'da yeni inşa edilen fabrika ile 2014 yılını 1 milyar 271 milyon TL'lik yatırımla tamamladıklarını, 2015 yılında ise 154 milyon TL tutarında yatırım planladıklarını dile getirdi.

ÇAĞLAR, Bolu ve Aslan Çimento'da atık ısıdan enerji üretilmesi yatırımlarının tamamlandığını, devreye giren sistemin fabrikalara gerekli elektriğin %20'sini karşılayacak kapasitede olduğunu ifade etti. Adana Çimento'da devreye alınan güneş enerjisi santralinin fabrika yönetim binası ve idari binanın yıllık elektrik tüketimlerinin %50'sini karşılayacak kapasitede olduğu bilgisini veren ÇAĞLAR, "Aslan Çimento'da kurulu atıktan türetilmiş yakıt tesisimiz ayda ortalama %26'lık fosil yakıt değişimine imkan tanıyor. Grup genelinde de enerji ve kapasite kullanım verimliliğine odaklı yatırımlarımız devam edecek" dedi.



## SANKO, LAFARGE EREĞLİ ÇİMENTO'YU SATIN ALDI

Sanko Grubu, Fransız Lafarge Grubu'nun Türkiye'deki yatırımlarından Lafarge Ereğli Çimento'yu satın aldı. Şirketin satın alınmasına ilişkin sözleşme, Sanko Yönetim Kurulu Başkanı Zeki KONUKOĞLU'nun da katıldığı törenle Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Sanko Çimento Grup Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU ile Lafarge Yetkilisi Brice Audren RICHE tarafından imzalandı.

Sanko Grubu, yılda yaklaşık 5 milyon ton klinker ve 7,2 milyon ton çimento üretim kapasitesine sahip Adıyaman, Narlı ve Bartın Çimento fabrikaları ile sektörün önemli firmalarından biri konumunda bulunuyor. Çimento üretiminin yanı sıra, 14 beton santraliyle sektörde önemli gruplardan birisi durumunda. Tüm yatırımlarını Türkiye'de yapan Sanko Grubu, yer aldığı 11 sektörde 14 bin çalışanıyla daha fazla yatırım ve daha fazla üretim yaparak daha çok istihdam sağlamayı amaçlıyor.

## SABANCI ÇİMENTO GRUBU GENÇ İŞSİZLİĞİNİN AZALTILMASINA DESTEK VERİYOR



**SABANCI**

Küresel bir sorun olan ve Türkiye’de de giderek artan genç işsizliğiyle mücadele etmek amacıyla oluşturulan Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN) Projesi hayata geçti. Sabancı Çimento Grubu’na şirketlerinden Akçansa ve Çimsa da Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) koordinasyonuyla başlatılan sivil girişime destek veren 21 şirket arasında yer aldı. Akçansa ve Çimsa projeye destek vererek, gençlere iş başında eğitim fırsatları sunulması ve istihdamın artırılmasının teşvik edilmesi için çaba gösterecek.

### *Genç ve yenilikçi beyinleri aramızda görmek, Akçansa’ya güç katıyor*

Akçansa Genel Müdürü Mehmet HACIKAMİLOĞLU, genç istihdamına verdikleri önemin altını çizerek, “Akçansa olarak, başarıya ulaşmada insan kaynağının büyük önem taşıdığına bilinciyle hareket ediyoruz. Bir yandan uyguladığımız İK politikaları sayesinde, çalışanlarımıza bireysel gelişim, yüksek performans ve başarı için her türlü olanağı sağlıyoruz. Her yıl aramıza 100 civarında yeni çalışan katılıyor. Diğer yandan da yeni mezunları da bünyemize katarak; onların genç, yenilikçi ve vizyoner bakış açılarını şirketimize kazandırmaya büyük önem veriyoruz. Bunun, Akçansa’ya güç kattığına inanıyoruz” dedi.



Akçansa bünyesindeki çalışanlardan yüzde 47’sinin “Y Jenerasyonu” olduğuna değinen HACIKAMİLOĞLU, gençleşen bir şirket olduklarını söyleyerek, gençlere önem verdiklerinin altını bir kez daha çizdi. Gençlerle yıl boyunca farklı platformlarda bir araya gelerek, onlara çimento sektörünü ve “Akçansalı” olmanın ayrıcalıklarını aktardıklarını da belirten Mehmet HACIKAMİLOĞLU, “Düzenlediğimiz Betonik Fikirler Yarışması ve Biyoçeşitlilik Proje Yarışması ile üniversite öğrencilerine, sektörümüz ve sürdürülebilirlik adına beyin fırtınası yaşatmaları için fırsat veriyoruz. Ayrıca, çeşitli kariyer günlerinde onlarla buluşarak, hem Akçansa’yı tanıtıyor hem de şirketimizde iş ve staj imkanı sunabilmek için çeşitli mülakatlar yapıyoruz. Üniversite-sanayi işbirliğini geliştiriyoruz. Geleceğimizin sahibi gençlere yatırım yapmaya devam edeceğiz” diye konuştu.

## Gençleri sektöre kazandıracamız

Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, "İnsan olgusu Çimsa'nın sürdürülebilirlik çalışmalarının özünde yer alıyor. Bu nedenle uyguladığımız İK politikaları sayesinde çalışanlarımıza bireysel gelişim, yüksek performans ve başarı için her türlü olanağı sağlıyoruz. Yeni mezun gençleri sektörümüze kazandırmayı misyon edindik. Yakın dönemde odaklandığımız "Yeni Mezun İşe Alım Projesi" ile Türkiye çimento sektöründe bir ilke imza attık. Geliştirdiğimiz "Yeni Çimsalılar Programı" ile Çimsa'da işe başlama ve gelişim yolunu tanımlamış olduk. Büyüyen şirketimizin insan kaynağını yetiştirmeyi hedeflediğimiz, sadece işe alım değil, gelişim boyutu da olan bu programda, yeni mezun ve deneyimi olmayan 16 genç arkadaşımızı ailemize dâhil ettik. Bu programlarla aramıza katılan 16 arkadaşımızdan 9'unun kadın olması da bizim için ayrı bir mutluluk ve gurur vesilesi. Kadın çalışan oranının %4 olduğu bir sektörde böyle bir oran yakalamak çok sevindirici. Güçlü gelişim eğitimleri ve yüksek performans kültürü ile yetişmiş, değişime ve gelişime öncülük edecek kalifiye elemanlar yetiştirmeyi hedefliyoruz" diye konuştu.



## İNSANA SAYGI ÖDÜLLERİ'NDE ÇİMSA'YA ÖDÜL



Çimsa, Türkiye'de insan kaynakları alanındaki özenli çalışmaları öne çıkarmak ve kamuoyu ile paylaşmak amacıyla bu yıl 14'üncüsü düzenlenen "Kariyer.net İnsana Saygı Ödülleri" kapsamında İnsana Saygı Ödülü'nü alan kurumlar arasında yer aldı.

Çimsa, İnsana Saygı Ödülleri özel kriterleri kapsamında, başvuru sayısının en az 10 bin, başvuru yapan adayların cevaplamalarının ortalama 21 günde yapılması, cevaplamaların içerisinde adaya özel cevaplama oranının en az yüzde 99 ve üzerinde gerçekleştirilmesi ve adaylar tarafından işe alım süreçlerinin değerlendirilmesi kriterlerini karşılayarak ödül sahibi oldu.

Çimsa, 2014 yılı içinde 92.609 başvuru alırken, cevaplama oranı yüzde 99,65 oranını yakaladı. Çimsa İnsan Kaynakları Ekibi, işe alım sürecinde başvuru yapan tüm adaylara 4 gün içinde geri dönüş yaparak süreç hakkında hızlı bilgi edinmelerini sağladı.



## ÇİMSA ESKİŞEHİR BİR İLKE İMZA ATTI



Çimsa'nın Eskişehir Fabrikası, yapılan denetimler neticesinde TS ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi almaya hak kazanarak sektörde bir ilke imza attı.

Müşteri şikâyetlerinin yönetimi için önleyici faaliyetler, yenilikçi iyileştirmeler, müşteri odaklı bir yaklaşımın oluşturulması, süreklilik ve geliştirme temel esaslarına dayanan TES-İSO 10002, öncelikle müşteri şikâyetleri yönetimi ile ilgili yönetim taahhütlerinin yerine getirilmesini öngörüyor. Çimsa Genel Müdürü Nevra ÖZHATAY, "Çimsa müşteri odaklılık anlayışı ile; müşterilerimizle olan işbirliğini güçlendirmeyi, ihtiyaç ve taleplerini anlayarak, en üst düzeyde karşılamayı hedefliyor. Bu sistem; geri bildirim açık müşteri odaklı kültürün oluşturulması, aldığımız her bir şikâyetin çözüme ulaştırılması ve süreçlerimizin iyileştirilmesinde rehberlik ediyor. Müşteri odaklı yaklaşım bilincine sahip çalışanlarımız ile şikâyetleri sadece çözülmesi gereken problem olarak değil, süreçlerimizi ve ürünlerimizi geliştirecek fırsatlar olarak görüyoruz. Şikâyet yönetimi sistemimizi uygulamaya, belgelemeye, şikâyetleri değerlendirmeye ve analiz etmeye tüm tesislerimizde öncelik veriyoruz. Yönetim sistemimizin üst seviyelerde uygulandığını ortaya koymak amacıyla girişimlerde bulunduk. Eskişehir Fabrikamız, "TS ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Belgesi"ni almaya hak kazanan ilk fabrikamız oldu. Diğer tesislerimiz için de belgelendirme çalışmaları gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Bu alanda da sektörümüze örnek ve öncü olacak çalışmalarını hayata geçirmekten dolayı mutluyuz" dedi.





## AKÇANSA'NIN İLK GÖNÜLLÜLÜK PROJESİ

Akçansa, Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO) ve Büyükçekmece Belediyesi işbirliğiyle çok özel bir projeye imza attı. Sürdürülebilirlik ilkesiyle hayata geçirilen "Yarınları Dönüştüren Çocuklar" projesi kapsamında Akçansa gönüllüleri, miniklerin toplumdaki yerlerini anlamaları ve sürdürülebilir bir gelecek için bireysel sorumluluk almaları gerekliliğini öğretmek için çalışmalar yürütecek.

**AKÇANSA**

Sürdürülebilirlik ilkesiyle başlattığı "Yarınları Dönüştüren Çocuklar" projesiyle Akçansa, çocukların yarınlarnı koruma altına almayı hedefliyor. ÇEVKO ve Büyükçekmece Belediyesi işbirliğiyle başlatılan proje kapsamında çocuklar, atıkları kaynağında ayırma, geri dönüşüm ve atıktan enerji elde etme gibi sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlamak için kaynakları bilinçli kullanma yöntemleri hakkında bilinçlendirilecek.

Pilot bölge Büyükçekmece'de başlayan proje kapsamında, Akçansa Gönüllüleri ilkokul 4. sınıf öğrencilerine atık ve geri dönüşüm eğitimi verecek, böylece çocukların atıkları kaynağında ayırarak dünyanın kaynaklarını korumaları yönünde daha çok bilgi sahibi olmaları sağlanacak.

Akçansa Gönüllüleri Nisan ve Mayıs ayları boyunca Büyükçekmece'deki 15 okulu ziyaret ederek toplamda 3 bin öğrenciye ulaşmayı hedefliyor. 6 Nisan'da başlayan eğitimlere ilgi şimdiden oldukça yoğun. İnteraktif yapılan eğitimlerde öğrencilerin katılımı sağlanıyor, böylece çocuklar kendilerini rahatlıkla ifade edebiliyor.

Proje kapsamında ÇEVKO, Büyükçekmece Belediyesi işbirliğiyle okullara geri dönüşüm kutuları yerleştirilmesi yönünde çalışmalar yapacak. Böylece öğrenciler, teorik derste öğrendiklerini pratikte daha rahat uygulama şansı bulabilecek.



## BETON 2015 FUARI BÜYÜK İLGİ GÖRDÜ



Hazır beton, çimento, agrega ve inşaat sektörlerinin bir araya geldiği Beton 2015 Fuarı, sektörel diyalog ve işbirliği imkânı sundu. Ankara Sanayi Odası, İstanbul Sanayi Odası, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası ve Türkiye Müteahhitler Birliği tarafından da desteklenen Beton 2015 Fuarı'nı Ortadoğu başta olmak üzere Afrika ve Asya'dan birçok firma ziyaret etti.



Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz Işık fuar sonrasında yaptığı açıklamada; "Beton 2015 Fuarı'na hem yurtiçinden hem de yurtdışından 70 firma, 300 marka ve 7 bin kişi katıldı. Seminer ve eğitimle hazır beton sektörünün vizyonunu ve yol haritasını belirledik. Beton 2015 Fuarı'nda ziyaretçilerimiz sektördeki gelişmeleri takip etme imkânı bularak, alımlar yaptılar. Fuar katılımcılara hem bilgi hem ticari anlamda katkı sağladı. Türkiye Hazır Beton Birliği olarak hedefimiz dünyadaki konumumuzu daha da güçlendirmek ve sahip olduğumuz bilgi birikimi ile referans bir ülke konumuna ulaşmak. Bu hedefimize ulaşmak için de Beton 2015 Fuarı önemli bir platformdu" dedi.

Beton 2015 Fuarı, ekonominin lokomotifi olan inşaat sektörü ve onun en temel kolu olan hazır beton ile ilgili sektörlerden birçok firmayı buluşturdu. Fuar ziyaretçilere; sektördeki yenilikleri anlama, toplu alım yapabilme ve sektörü yakından takip edebilme imkânı sundu.

70 firma ve 300 markayı 7 bin ziyaretçi ile buluşturan Beton 2015 Fuarı, betonun hayatımızdaki yeri ile ilgili sektör dışındaki paydaşları da bilgilendirdi. Beton 2015 Fuarı kapsamında ayrıca ünlü ekonomist ve köşe yazarı Tevfik Güngör Uras, "2015 Yılında Ekonominin Genel Görünümü ve Hazır Beton Sektörüne Etkisi" başlıklı bir sunum da gerçekleştirdi. Böylece, tüm sektör temsilcileri birlikte hazır beton sektörünün vizyonunu ve yol haritasını belirledi.

### *Yavuz Işık, Yeniden Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Seçildi*

Türkiye'de standartlara uygun beton üretilmesi ve inşaatlarda doğru beton uygulamalarının sağlanması için 25 yıldır uğraş veren Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB), 04 Nisan 2015 tarihinde gerçekleştirdiği Genel Kurul seçimlerinde yeni Yönetim Kurulu'nu seçti. Yönetim Kurulu yapmış olduğu görev dağılımında Yavuz Işık'ı Yönetim Kurulu Başkanlığı'na, Halit İnci'yi Başkan Vekilliği'ne, Mustafa Ulucan'ı da Muhasip Üyeliğe seçerek Başkanlık Divanı'nı oluşturdu.

## 38. ULUSLARARASI YAPI FUARI – TURKEYBUILD İSTANBUL TAMAMLANDI

Bölgenin en büyük ve kapsamlı yapı malzemeleri ve teknolojilerinin sergilendiği 38. Uluslararası Yapı Fuarı – Turkeybuild İstanbul, 21-25 Nisan 2015 tarihleri arasında Tüyap Fuar ve Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Fuar, yerli ve yabancı yapı profesyonelleri tarafından büyük ilgi gördü. Bu sene 1.250 firmanın katıldığı Yapı Fuarı, 104.284 aşkın ziyaretçiyi ağırladı. Yapı Ürünleri Üreticileri Federasyonu (YÜF) da bu etkinlikte yer aldı. Özellikle sektörlle ilgilenen yatırımcılar, akademisyenler ve öğrencilerin yoğun olarak ziyaret ettikleri YÜF standında, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) ve YÜF Üyelerine ait teknik ve tanıtıcı dokümanlar dağıtıldı.

Ziyaretçiler, ücretsiz yayınlardan faydalanırken, sorularına da yanıt bulma imkanı elde ettiler. Yapı alanında birçok firma, kurum ve kuruluşun yer aldığı etkinlik 5 günün ardından sona erdi.





**2013 YILI  
ÇİMENTO SEKTÖRÜ  
İSG PERFORMANS  
ÖDÜLLERİNE  
LAYIK GÖRÜLEN  
FABRİKALARIN  
İSG UYGULAMALARI**





## ÇİMKO ÇİMENTO NARLI ŞUBESİ FABRİKASI İSG UYGULAMALARI



### ● Kapasite ve Personel

ÇİMKO NARLI çimento fabrikası; SANKO holding tarafından kurulmuş ve 2008 yılında üretime geçmiştir. Yıllık klinker üretim kapasitesi 2,900.000 ton/yıldır. Çimko personeli ve müteahhit dahil toplam 510 kişi çalışmaktadır.

### ● Çalışma İzinleri

Bu sistem fabrika personelini, sürekli ve geçici taşeron firmalar tarafından yapılan işleri kapsar. Çalışma İzin Sistemi; Kapalı Alanlarda Çalışma İzni, Ateşli işler İzni, Kazı İzni, Yüksekte Çalışma İzni ve Yalnız Çalışma izninden oluşur. Bu çalışma izinlerinde genel riskler kontrol edilir ve iş başlamadan yerinde kontrol edilir.

### ● EKED Sistemi

- Enerji kesilmesi gereken işlerde tüm çalışanlar kilitleme için, üzerinde isimleri yazılı kilitler kullanmaktadır.
- Enerji kesilmesinden önce EKED formu ilgili kısımlarca doldurulur. Elektrik panosu üzerine asılır. Enerji verilirken de herkes orada olur.



## ● Öneri-Ödül Sistemi

- 1- Fabrikamızın muhtelif yerlerine öneri kutuları konulmuştur.
- 2- Üç ayda bir İSG ile ilgili tüm öneriler değerlendirilir.
- 3- Ödüle layık görülen öneriler derecelerine göre ödüllendirilir.

## ● Davranış Odaklı Saha Denetimi(Dosd)

Denetçilerin ve kısımların belirlendiği bir takvime göre uygulanır. Çalışanların hareketleri, güvenli olması açısından kontrol edilir. Tehlikeli hareketlere düzeltici faaliyetler uygulanır.

DOSD takviminin yanı sıra, İSG kurulunda her ay değişik kısımlardan 2 kişi İSG saha gözlemcisi olarak seçilir. Gözlemcilerin tespitleri kurulda değerlendirilir ve kurul kararlarına geçer.

Fabrikamızda ayrıca 1 kişi İSG saha vizitörü olarak kadrolanmıştır. Ramakkala ve tehlike bildirimleri ile tüm çalışanlara riskleri azaltma ve İSG yönetimine katılım imkanı sağlanmıştır. Ramakkala ve tehlike bildirimleri ile tüm çalışanlara riskleri azaltma ve İSG yönetimine katılım imkanı sağlanmıştır.



## ● Diğer Uygulamalar

Taşeron firmalar fabrikamıza her gelişlerinde bir önceki eğitim tarihleri yakınlığına bakılmaksızın İSG eğitimine alınırlar ve çalışacakları kısımla ilgili fabrikanın kendi bünyesinden kaynaklanan riskler ve acil durumlar anlatılır. Kendi firmalarının yapmış olduğu risk analizi istenir.

Taşeron firmaların çalışma anında güvensiz hareketleri tespit edildiğinde kendi İSG Uzmanlarından yeni eğitim talep edilir.

Taşeronların kullanacakları ekipmanların ve KKD'lerin güvenlik kontrolü her fabrikaya gelişlerinde bir check-list formu ile yapılır.

Revizyonlarda, müteahit firmalardan sadece iş güvenliğinden sorumlu tehlike sınıfına uygun iş güvenliği uzmanı istenir.

Taşeron firmalarla sözleşme ekimizde kapsamlı ve cezalarıda içeren İSG protokolümüz vardır.

Mekanik atölye radyal matkaplara acil durdurma butonlarının yanı sıra pedal konulmuştur. Ayak pedaldan çekildiğinde makine durur.

Fabrikamız toz filtreleri sayı ve randıman olarak çalışanları ve yerel yerleşim bölgelerini rahatsız etmeyecek şekilde dizayn edilmiştir. Kamyon damperleri yukarıda giderken vurmasını diye yüksek gerilim hatlarından önce ışıklı uyarı köprüleri yapılmıştır. Ayrıca bu konuda çok sayıda yüksek gerilim tehlikesi uyarı tabelaları konulmuştur.







## ● Kaynak Duman Vakum Makinası

Kaynak atölyesinde kaynak dumanını ortama yayılmadan çeken, pozisyonel ayarlanabilir çekiş kolu marifetiyle dumanı oluştuğu yerden çeken mobil vakum makinesi kullanılmaktadır. Bu uygulamada çalışanlardan gelen geri bildirim çok sağlıklı bir uygulama olduğu şeklindedir.



## ● İSG El Kitabı

2014 Mart ayında çalışanların da dikkatini çekmesini istediği konulara değinerek bir İSG el kitabı yayınladık ve bunu tüm çalışanlarımıza ulaştırdık.







## ÇİMSA MERSİN FABRİKASI İSG UYGULAMALARI



### ● TANITIM

Çimsa Mersin Fabrikası 1972 yılında kurulmuş, 1975 yılında üretime başlamıştır. Bugün yıllık üretim kapasitesi 1.200.000 ton/yıl gri klinker, 1.100.000 beyaz klinkerdir. Çimsa Mersin Fabrikası'nda toplam 380 kişi çalışmaktadır.

### ● ENTEGRE YÖNETİM SİSTEMLERİMİZ

Çimsa Mersin Fabrikası'nda uygulanmakta olan üç yönetim sistemi vardır. Bunlar;

- TS EN OHSAS 18001 İSG YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 14001 ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ
- TS EN ISO 9001 KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ'dir.

Tüm yönetim sistemlerimiz QDMS dokümantasyon sistemi üzerinde entegre edilmiştir. İç tetkikler, yönetim gözden geçirme ve dış tetkikler entegre olarak yürütülmektedir.



## ● İŞ SAĞLIĞI, SAĞLIĞIN KORUNMASI VE KORUYUCU SAĞLIK HİZMETLERİ

- İşe giriş sağlık testleri, raporları ve muayeneleri yapılmakta ve kontrol edilmektedir.
- Çalışan sağlığının korunması için eğitim faaliyetleri ve periyodik aşılama programları uygulanmaktadır.
- Periyodik sağlık taramaları yapılmaktadır.
- Kas-iskelet sistemi ve solunum yolları gibi sık rastlanan sağlık problemleri ile ilgili eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir.
- Kronik rahatsızlığı bulunan çalışanlar ile ekip bazında tüm çalışanlar, sağlık memurları tarafından izlenmekte ve sağlık arşivleri izlenmektedir.
- Kas iskelet sistemi rahatsızlıklarını azaltmak ve çalışanları saha faaliyetlerine hazır hale getirmek için sabah sporu ve egzersiz hareketleri sabah toplantısı ardından günlük olarak yapılmaktadır.



## ● ALAN SORUMLULUĞU UYGULAMALARI

- Fabrikamızdaki tüm alanlar bölünerek, alan sorumlusu atanmıştır.
- Alan sorumluluğu ilkesi Ekip Lideri seviyesinde uygulanmaktadır.
- Fabrikamızda alan sorumlusu yöneticiler, çalışma yaptıkları alanlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarından sorumludurlar.



## ● ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ KARNELERİ

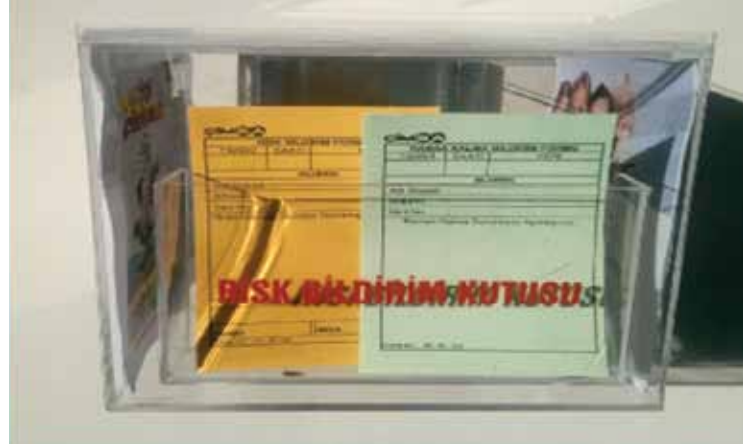
Ekip Liderleri tarafından ekiplerindeki çalışanların iş güvenliği karneleri aylık olarak hazırlanır. Aylık düzenli olarak yapılan toplantılarda Fabrika Yönetimi ile iyi ve kötü örnekler paylaşarak, çalışanların gelişimi için uygulanacak yöntemlere ve aksiyonlara karar verilir.

Karnelerin tüm Çimsa fabrikalarında eşgüdümle uygulanması için bu uygulama prosedür haline getirilmiş, değerlendirme ölçekleri oluşturulmuş ve sonuçları sürekli olarak paylaşılmaktadır. Bu değerlendirmeler fabrikadaki tüm mavi yaka ve alt işveren çalışanları için uygulanmaktadır. Çalışanların iş güvenliği karneleri kendileri ile paylaşılmaktadır.

## ● İŞ KAZALARI, RAMAK KALA VE RISK BİLDİRİMLERİ

- Ay sonunda bildirilen ramak kalalar ve riskli durumlar tüm çalışanlarla yapılan Aylık toplantı ile paylaşılır.
- Toplantıda Çimsa, diğer çimento fabrikaları ve diğer sektörlerde yaşanan iş kazaları paylaşılmakta ve benzer kazaların yaşanmaması için alınması gerekli önlemlere karar verilmektedir.
- Kazaların başkalarının da başına gelmesine engel olmak, benzer riskleri taşıyan işlerimizde risk analizlerini tekrar yapmak, iş yapış şekillerimizi gözden geçirmek adına,
- Yaşanan ramak kalanın bir başkasının başına iş kazası olarak gelmemesi, bir çalışanımızın tespit ettiği riskten diğer çalışanlarımızın da haberdar olması adına paylaşımlar yapılmaktadır.
- Kazaların en büyük sebebi olan emniyetsiz davranışların sahada tespit edilmesi ve çalışanlarımız tarafından paylaşılması teşvik edilmektedir. Aylık yapılan değerlendirmelerde emniyetsiz çalışmalarını uyarmak ve durdurmak ön plana çıkarılmaktadır.
- Çalışma ortamında, iş yapış yöntemimizden kaynaklanan riskleri azaltmak ve farkındalığı artırmak için kullandığımız metodları sorgulamaya başladık. İşlerimizi yaparken riskli yöntemleri kullandığımız tespit ettiğimize, bununla ilgili problem çözme tekniklerini kullanarak en doğru yöntemleri geliştirmeyi hedefliyoruz.

ÇİMSA											ÖRNEK : (BEYAZ)	90-100
MERSİN											BEYAZ	65-89
PERSONEL ÇALIŞAN KARNESİ											FARKINDA : (SARİ)	45-64
											ROZGİLİ : (KIRMIZI)	0-44
SIRA NO	ADI SOYADI	BİRLİM AMİRLİ	EKİP ADI	Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımı	İSG Çalışma Talimatlarına Uyum	İSG ile ilgili Risk ve Ramak Kala Bildiriminde Bulunma	İSG kapsamında soruşturma, tetkik ve teminletilgi / Çetele Yaptırma	İş Kazası ile ilgili Durum	İş Durdurma Yapılması	Çetele ile ilgili Risk ve Ramak Kala Bildiriminde Bulunma	Toplam	Açıklama
1	NIHAT ÖZKAN	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	5	10	0	0	0	0	70	
2	DURMUŞ ALİ AKDAŞ	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	5	10	1	0	0	0	71	
3	İBRAHİM BALLI	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	5	10	1	0	0	0	71	
4	ALİ KARAK	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	5	0	1	0	0	0	61	
5	UĞUR YILMAZ	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	0	0	1	0	0	0	56	
7	AKİF AÇIKEL	ÇİMSA	ZİYA İKİZ	GÜN İŞÇİ	5	10	1	0	0	0	71	









## VOTORANTIM ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI İSG UYGULAMALARI



Votorantim Çorum Çimento Fabrikası, Çorum-Samsun karayolu üzerinde Çorum iline 3 km. mesafede 1954 yılında 5.000.000 TL sermaye ile Çorum Çimento Sanayii T.A.Ş ismi ile ÇİTOSAN bünyesinde kurulmuştur. Fabrikanın I. Sistemi olan yaş sistem 85.000 ton/yıl kapasite ile hizmete girmiş II. Sistem olan kuru sistem ise 320.000ton/yıl nominal kapasite ile 1969 yılında üretime başlamıştır.

Çitosan'a bağlı bir kuruluş iken Başbakanlık Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulu'nun 16 Kasım 1992 tarih ve 92/35 sayılı Kararı ile 25.12.1992 tarihinde YİBİTAŞ Holding'e satılmıştır. 01.05.1994 tarihinde ise YİBİTAŞ-LAFARGE ortaklığına geçilmiştir. Süreç içerisinde yaş sistem devre dışı bırakılarak kuru sistem üretim kapasitesi 375.000 ton/yıla çıkarılmıştır. Mart 2007 tarihinde ise şirket Portekizli CİMPOR gurubuna satılarak Cimpor Yibitaş adını almıştır.

Votorantim Çimento stratejik odağında yer alan yedi ülkedeki (İspanya, Türkiye, Fas, Tunus, Hindistan, Peru ve Çin) varlıklarını, uluslararası genişlemesini güçlendirmek stratejisi kapsamında, Cimpor ile anlaşmaya vararak 21 Aralık 2012 tarihinde resmen devralmıştır. Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş., Türkiye'de Merkez Ofis, şubeleri ve iştiraklerindeki toplam yaklaşık 800 çalışanıyla, Ankara-Hasanoğlan, Yozgat, Çorum ve Sivas'ta 4 entegre çimento fabrikası, Nevşehir ve Samsun'da 2 çimento öğütme-paketleme tesisi ile yıllık toplam 2,6 milyon ton klinker ve 3,7 milyon ton çimento üretim kapasitesi ile faaliyet göstermektedir.

Votorantim Merkezi Brezilya'da bulunan ve başta yapı malzemeleri olmak üzere, madencilikten finans sektörüne kadar çok çeşitli alanlarda ve dört kıtada faaliyet gösteren uluslararası bir firmadır. Brezilya'nın en büyük şirketlerinden biri olan Votorantim Grubu, yapı malzemeleri (çimento, beton ve agrega), madencilik, metalürji (alüminyum, çinko, nikel), demir, selüloz, konsantre portakal suyu ve finans sektörlerinde 20 den fazla ülkede faaliyet göstermektedir.

Operasyonel ve yönetim mükemmelliği ile öne çıkan Votorantim Çimento 1936 yılında Brezilya'da kurulmuştur. Ülkesinde ve Amerika'da en güçlü, sektörde dünyadaki en büyük 8 kuruluşun biri konumundadır. Şirket, %40 pazar payıyla Brezilya'da pazar







- Alt İşveren Yönetim Sistemi

Süresi, ölçeği ve riskleri nisbetinde, iş ve hizmetleri 5 ana grupta toplanmıştır. Her tip alt işveren için gerekli ön çalışmalar prosedürel bazda tanımlanmış ve yönetim sistemi yazılımına yüklenmiştir.

Sürekli olarak birlikte çalıştığımız alt işveren ekipleri, OSGB'ler ile çalışmaya zorunlu tutulmuş olmakla birlikte, grup-fabrika bazında gerçekleştirdiğimiz tüm İSG faaliyetlerinin bir parçasıdır.

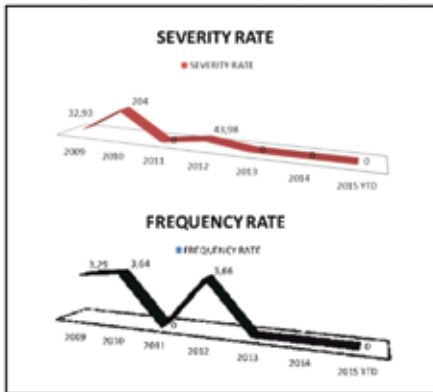
- DOD, Davranış Odaklı Denetimler

Yıllık plan kapsamında, tüm fabrika sahası, yılda en az 100 adet DOD gerçekleştirilecek şekilde beyaz yaka ekipler tarafından çapraz olarak ziyaret edilir. Çalışanların davranışlarının izlenmesi ve yönlendirilmesinin sağlanmaya çalışıldığı bu ziyaretlerde kullanmakta olduğumuz sistem ve araçlar da anlatılır ve yerinde mevcudiyeti gözlenir.

- İstatistiki değerlendirmeler

Fabrika ve grup bazında eğitim, önleyici aksiyonlar ve türlerine göre kaza istatistikleri oluşturulur. Yapılan değerlendirme sonucunda ortaya çıkan zayıf noktalar üzerinde eylem planları oluşturularak sürekli gelişim sağlanmaya çalışılmaktadır.

Historical Data (Internal + Contractors)							
KPI	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 YTD
LTD	1	1	0	1	0	0	0
NLTD	6	18	14	7	5	4	2
N LOST DAYS	10	60	0	12	0	0	0
TOTAL WORKING HOURS	303.638	274.507	270.443	278.147	280.187	259.851	43.716
FREQUENCY RATE	3,29	3,64	0	3,66	0	0	0
SEVERITY RATE	32,93	204	0	43,98	0	0	0
FATALITIES	0	0	0	0	0	0	0



- EYLEM VE OLAY, Raporlama-Değerlendirme-Takip ve Paylaşımı

Tespiti yapılan riskler, ramak kala olayları, gerçekleşen kazalara ait bilgilendirme ve araştırma raporları, grup genelinde ortak kullanılan eylem takip sistemi ile yönetilmektedir.

Risk değerlendirmeleri, eylem planları, gerçekleşme şartları ve gerekli hallerde kaynak ihtiyaçları fabrika bazında uygulanmakta ve grup İSG network'ü ile paylaşılmaktadır.

# İşgücü İstatistikleri, 2014<sup>1</sup>

## İşsizlik oranı %9,9 seviyesinde gerçekleşti

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2014 yılında 2 milyon 853 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise %9,9 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %9 kadınlar ise %11,9 oldu. Aynı yılda tarım dışı işsizlik oranı %12 olarak tahmin edildi. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı %17,9 iken, 15-64 yaş grubunda bu oran %10,1 olarak gerçekleşti.

## İstihdam oranı %45,5 oldu

İstihdam edilenlerin sayısı, 25 milyon 933 bin kişi, istihdam oranı ise %45,5 oldu. Bu oran erkeklerde %64,8, kadınlar ise %26,7 olarak gerçekleşti.

Tarım sektöründe çalışan sayısı 5 milyon 470 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 20 milyon 462 bin kişi olarak gerçekleşti. İstihdam edilenlerin %21,1'i tarım, %27,9'u sanayi, %51'i ise hizmetler sektöründe yer aldı.

## İşgücüne katılma oranı %50,5 olarak gerçekleşti

İşgücü 2014 yılında 28 milyon 786 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise %50,5 olarak gerçekleşti. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,3 kadınlar ise %30,3 oldu.

### Temel işgücü göstergeleri, 2014

	Toplam	Erkek	Kadın
<b>15 ve daha yukarı yaştakiler</b>			
Nüfus (Bin kişi)	56.986	28.145	28.841
<b>İşgücü (Bin kişi)</b>	28.786	20.057	8.729
<b>İstihdam (Bin kişi)</b>	25.933	18.244	7.689
Tarım (Bin kişi)	5.470	2.937	2.533
Tarım dışı (Bin kişi)	20.462	15.307	5.156
<b>İşsiz (Bin kişi)</b>	2.853	1.813	1.040
<b>İşgücüne dahil olmayanlar (Bin kişi)</b>	28.200	8.089	20.112
<b>İşgücüne katılma oranı (%)</b>	50,5	71,3	30,3
<b>İstihdam oranı (%)</b>	45,5	64,8	26,7
<b>İşsizlik oranı (%)</b>	9,9	9,0	11,9
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,0	10,3	16,5
<b>15-64 yaş grubu</b>			
<b>İşgücüne katılma oranı (%)</b>	55,1	76,6	33,6
<b>İstihdam oranı (%)</b>	49,5	69,5	29,5
<b>İşsizlik oranı (%)</b>	10,1	9,2	12,2
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,0	10,3	16,6
<b>Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı</b>	17,9	16,6	20,4

*Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.*

<sup>1</sup> İşgücü araştırmasında, 2014 Şubat dönemiyle birlikte Avrupa Birliği standartlarına tam uyumun sağlanmasına yönelik yeni düzenlemelere geçilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler, elde edilen göstergelerin önceki seri ile farklılaşmasına yol açmış ve karşılaştırılabilirliğini ortadan kaldırmıştır. Bundan dolayı haber bülteninde sadece 2014 yıllık sonuçlarına yer verilmiştir.

## Bölgesel Sonuçlar, 1. Düzey (12 Bölge), 2014

### *En yüksek işsizlik oranı TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde gerçekleşti*

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %15,6 ile TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi iken, en düşük olduğu bölge %5,3 ile TRA Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi oldu. Erkeklerde işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %16,4 ile TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi iken, kadınlarda %15,6 ile TR1 İstanbul Bölgesi oldu.

### *En yüksek istihdam oranı TRA Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde gerçekleşti*

En yüksek istihdam oranı %49,8 ile TRA Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde gerçekleşti. Buna karşılık en düşük istihdam oranı %34,8 ile TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görüldü. Erkeklerde istihdam oranının en yüksek olduğu bölge %67,3 ile TR4 Doğu Marmara Bölgesi iken, kadınlarda %35,8 ile TR9 Doğu Karadeniz Bölgesi oldu.

Bölgelerdeki istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, tarım sektörü payının en yüksek olduğu bölge %55,5 ile TRA Kuzeydoğu Anadolu, sanayi sektörü payının en yüksek olduğu bölge %39,9 ile TR4 Doğu Marmara, hizmet sektörü payının en yüksek olduğu bölge ise %63,4 ile TR5 Batı Anadolu oldu.

### *En yüksek işgücüne katılma oranı TR3 Ege Bölgesi'nde oldu*

En yüksek işgücüne katılma oranı %53,3 ile TR3 Ege Bölgesi'nde gerçekleşti. Erkeklerde işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge %74 ile TR1 İstanbul Bölgesi, kadınlarda ise %38,2 ile TR9 Doğu Karadeniz Bölgesi oldu.

## Bölgesel Sonuçlar, 2. Düzey (26 Bölge), 2014

### *En yüksek işsizlik oranı TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) Bölgesi'nde oldu*

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %24 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) olurken, bunu %17,4 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) takip etti. İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %3,4 ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) Bölgesi oldu.

### *İstihdam edilenlerin %19,7'si TR10 (İstanbul) Bölgesi'nde yer aldı*

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun %19,3'ünü barındıran TR10 (İstanbul), toplam istihdamın da %19,7'sine sahip olduğu görüldü. Çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %6,8 olan TR51 (Ankara) bölgesi toplam istihdamın %6,9'una sahip oldu. TR31 (İzmir) bölgesinin çalışma çağındaki nüfus içindeki payı %5,7 iken, toplam istihdamın %5,8'ine sahip oldu.

Buna karşılık, çalışma çağındaki nüfusun %1'ine sahip olan TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesinin toplam istihdam içindeki payı %1,1 gerçekleşti.

### *İşgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi*

En yüksek işgücüne katılma oranı %56,3 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi'nde gerçekleşti. Bunu %56,1 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesi izledi. En düşük işgücüne katılma oranı ise %37,1 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve %42,3 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinde oldu.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)  
Genel Sekreteri Bülent PİRLER'in babası

## ORHAN PİRLER

04 Mayıs 2015 Pazartesi günü vefat etmiştir.  
Merhumun cenazesi 05 Mayıs 2015 Salı günü  
Tekirdağ Osmanlı Can Camii'nde kılınan öğle namazına müteakip defnedilmiştir.

*Merhuma, Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.*  
*Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*

Üyemiz Mardin Çimento Sanayi ve Tic. A.Ş.  
İdari Genel Müdür Yardımcısı Sevilay ÇİNBİLGEL'in babası

## NAŞİT ÇİNBİLGEL

24 Nisan 2015 Cuma günü vefat etmiştir.  
Merhumun cenazesi Adana Kabasakal Mezarlığı'na defnedilmiştir.

*Merhuma, Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.*  
*Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*



# ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayımlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayımlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayımlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> edition), 2010" isimli kaynaktan belirlenen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler verilmiştir:

## KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A.. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

## METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**  
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)..  
Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli ve Girgin (2004)... gibi.

- **APA atf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur: Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göçekli (2001, ss. 182-183).

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stilinde referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr). Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayımlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmaz.**

# ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author.**

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6<sup>th</sup> edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

## REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

## IN-TEXT CITATIONS

- **Authors' surnames and year of publication (and page numbers if necessary) must be used.**

Cullen (2002)...; Yergin (2002, p. 182)...; Swan (2001, pp. 182-186)...

According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...

Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

- **In line with APA citation format, if the reference material's author number is between 3 to 5, the first-in-text citation is made according to the examples above.**

Swan, Cullen, Carroll, Austen and Yergin (1992, pp. 154-198).

- **All subsequent in-text citations to the same reference material are made using the first author's name followed by et.al.**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If the number of authors is more than 6, the initial and subsequent in-text citations are made using the first author's name and et.al**

Swan et.al. (2005, pp. 154-198).

- **If more than one reference material are to be cited at the end of a sentence, all material is listed in alphabetical order in parenthesis.**

(Lucas, 2004; Kinsella, 2000; Salinger, Asimov and Stevens, 2007; Swan et.al., 1996).

- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

Adams (2002, p. 182)...; Carroll (2001, pp. 182-183).

The exemplary explanations above are composed of a limited number of samples in APA Reference Format. For more information, the guidelines mentioned in Article 13 must be used and the writing norms must be meticulously applied.

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas stated in the articles.**
16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.
17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.

# Hangisi Yere Düşmez?



## Yüksekte Güvenli Çalışma



Çimento fabrikalarında 1,5 metre ve daha yüksek olan korumasız ve/veya korkuluksuz düz veya eğimli platformlarda yapılan çalışmalar yüksekte çalışma kabul edilir. Bu alanlarda çalışma yaparken koruyucu önlem alınması zorunludur.



Yüksekte yapılacak çalışmalar iş iznine tabi çalışmalardır. Bu nedenle mutlaka uygun adımlar izleyerek "yüksekte çalışma izin formu" nun doldurulması gerekir.



Merdiven dikeyde 4 yatayda 1 birim olacak şekilde konumlandırılmalı ve her zaman, 3 temas noktası kullanılmalıdır: 2 ayak 1 el veya 1 ayak 2 el. Son birkaç basamaktan kesinlikle atlanmamalıdır.



Toplu koruma sistemlerinin olmadığı durumlarda mutlaka kişisel koruyucu donanım kullanılmalıdır.



Yüksekte çalışacak personelin sağlık durumu ile yaş ve fiziksel özelliklerinin (boy, kilo vb.) çalışma öncesi mutlaka değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çimento Ailesinin her bir üyesi kıymetlidir.

**Lütfen iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyalım.**



**ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI** olarak amacımız;  
“ Üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını  
korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir.”



**Sendika Merkezi** Köybaşı Cad. No:40 34464 Yeniköy, İSTANBUL  
T444 2347(CEIS) +90(212)299 9222 F+90(212)299 1151 C+90(532)318 1122  
**Ankara İrtibat Bürosu** Tepe Prime A Blok Kat:18 Eskişehir Devlet Yolu (Dumlupınar Bulvarı) 9. km. No:266, 06800, ANKARA  
T+90(312)447 2025 F+90(312)447 8517  
<http://www.ceis.org.tr/dergi>

